

Sektorikohtaista – tutkimus työn hallinnan, vaatimusten ja sosiaalisen tuen yhteydestä työtyytyväisyyteen julkisella ja yksityisellä sektorilla Suomessa

Juho-Pekka Jortama

Tampereen yliopisto

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

Pro gradu –tutkielma

Huhtikuu 2013

TIIVISTELMÄ

Tampereen yliopisto

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

JORTAMA JUHO-PEKKA: Sektorikohtaista – tutkimus työn hallinnan, vaatimusten ja sosiaalisen tuen yhteydestä työtyytyväisyyteen julkisella ja yksityisellä sektorilla Suomessa

Pro Gradu –tutkielma, 70 s., 1 liites.

Ohjaaja: Professori Jouko Nätti

Sosiaalipolitiikka

Huhtikuu 2013

Suomalainen työelämä on muuttunut nopeasti viimeisten parin vuosikymmenen aikana. Erittäin nopeaa muutos on ollut etenkin julkisella sektorilla, jossa on otettu käyttöön toimintamalleja yksityiseltä sektorilta. Samaan aikaan keskustelu niin työhyvinvoinnista kuin työpahoinvoinnista on kasvanut. Tutkimukset ovat todenneet, että vaikka samaan aikaan suomalaisen työelämän laatu on parantunut, ovat jotkin osa-alueet heikentyneet. Erityisesti työhyvinvointia heikentää työssä koettu kiire ja työn aiheuttamat vaatimukset. Tämän tutkimuksen tavoitteena on tarkastella työhyvinvointia erikseen julkisella ja yksityisellä sektorilla Robert Karasekin esittämän työn vaatimukset-hallinta-sosiaalinen tuki -teorian mukaisten työn ominaisuuksien avulla. Aikaisempaa vertailevaa tutkimusta sektoreiden välillä ei ole Suomessa tiettävästi tehty.

Työhyvinvointia mitataan tässä tutkimuksessa työtyytyväisyysmittarilla, joka koostuu useammasta työtyytyväisyyttä mittaavasta muuttujasta. Työn ominaisuuksia mittaavat mittarit on rakennettu useammasta aineiston muuttujasta. Mittarit on rakennettu Karasekin teorian ja myöhempien tutkimusten mukaisesti. Tutkimuksen aineistona on Tilastokeskuksen työolotutkimus 2008 (N = 4392), joka on edustava otos suomalaisista palkansaaajista.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että jokaisella työn ominaisuudella on suora yhteys työtyytyväisyyteen. Työn hallinnan ja sosiaalisen tuen kasvaessa myös työtyytyväisyys kasvaa. Työn vaatimusten kasvaessa puolestaan työtyytyväisyys laskee. Nämä yhteydet olivat nähtävillä molemmilla sektoreilla. Karasekin teorian mukaisilla yhteisvaikutuksilla oli yhteyttä työtyytyväisyyteen julkisella sektorilla. Teorian mukaisesti työn hallinta puskuroi työn vaatimusten aiheuttamaa työhyvinvoinnin heikentymistä. Kun malliin lisättiin sosiaalinen tuki, yhteisvaikutuksilla oli yhteyttä työtyytyväisyyteen silloin, kun sosiaalista tukea oli vähän. Yksityisellä sektorilla yhteisvaikutusten yhteyttä työtyytyväisyyteen ei tässä tutkimuksessa havaittu. Jatkotutkimuksessa tulisi kiinnittää huomiota näihin eroihin ja tarkastella myös sektoreiden erityispiirteitä.

Avainsanat: työhyvinvointi, työn hallinta, työn vaatimukset, sosiaalinen tuki, julkinen sektori, yksityinen sektori, varianssianalyysi

ABSTRACT

University of Tampere

School of Social Sciences and Humanities

JORTAMA JUHO-PEKKA: Sector specific – A study of connection between job control, demands, social support and job satisfaction in public and private sectors in Finland

Master's Thesis, 70 pages, appendices 1 p.

Supervisor: Professor Jouko Nätti

Social Policy

April 2013

Finnish working life has changed rapidly over the past few decades. The change has been very rapid especially in the Finnish public sector which has taken into use work policies and models from the private sector. At the same time, a discussion about work well-being and work sickness has grown. Studies have shown that although the quality of Finnish working life has improved, some of the areas have become weaker. Especially rush and job demands reduce job satisfaction. The aim of this study is to examine a connection between the job characteristics in Robert Karasek's JDC(S)-theory and job well-being in both public and private sectors in Finland. As far as is known, there are no previous studies in Finland which have the same comparing premise.

In this study, job well-being is measured with job satisfaction indicator which is built from several different job satisfaction variables. Job characteristic indicators are built also from several variables from the data. These indicators are built by using Karasek's theory and subsequent studies. The nationally representative data consists of Finnish Quality of Work Life Survey 2008 (N = 4392) collected by Statistics Finland.

The results indicate that all the job characteristics have a direct connection to job satisfaction on both sectors. As job control increases, so does job satisfaction. The same phenomenon happens with social support. When job demands increase, job satisfaction decreases. The interactions described by Karasek's theory are found only from the public sector. In line with the theory, job control is buffering the negative effects of job demands on job well-being. When social support was added to the model, interaction was found when there was low social support. No interactions were found from the private sector. In future studies, focus should be on the differences and on special characteristics of both sectors.

Key words: job well-being, job control, job demands, social support, public sector, private sector, analysis of variance

Sisälllys

1	Johdanto	1
2	Tutkimuksen teoreettinen viitekehys ja käsitteet	3
2.1	Aikaisempaa tutkimusta julkisen ja yksityisen sektorin eroista	3
2.2	Työhyvinvointi	8
2.3	Karasekin teoria työn hallinnasta ja vaatimuksista	13
2.4	Työtyytyväisyys ja Karasekin teoria	25
3	Tutkimusongelma	28
4	Aineisto ja menetelmät	29
4.1	Aineisto	29
4.2	Tutkimusmenetelmät	30
4.3	Vastaajien ominaispiirteet	32
4.4	Työn ominaisuuksia mittaavat muuttujat	36
5	Tulokset	41
5.1	Taustamuuttujien yhteys työtyytyväisyyteen	41
5.2	Työn ominaisuuksien yhteys työtyytyväisyyteen	42
5.3	Työn ominaisuuksien yhteisvaikutusten yhteys työtyytyväisyyteen	46
6	Yhteenveto ja keskustelua	54
6.1	Keskeiset tulokset	54
6.2	Tutkimuksen rajoitukset ja tulosten luotettavuus	59
6.3	Ehdotuksia jatkotutkimuksen aiheiksi	60
	Lähteet	62
	Liitteet	71

Kuviot

Kuvio 1: Karasekin teoria työn hallinnasta ja vaatimuksista.....	15
Kuvio 2: Työn hallinnan ja vaatimusten yhteys työtyytyväisyyteen julkisella ja yksityisellä sektorilla.....	48
Kuvio 3: Työn ominaisuuksien yhteisvaikutusten yhteys työtyytyväisyyteen julkisella sektorilla.....	52
Kuvio 4: Työn ominaisuuksien yhteisvaikutusten yhteys työtyytyväisyyteen yksityisellä sektorilla.....	53

Taulukot

Taulukko 1: Julkisen ja yksityisen sektorin koot aineistoon suhteutettuna.....	32
Taulukko 2: Taustamuuttujien frekvenssijakaumat (N, %).	33
Taulukko 3: Taustamuuttujien jakautuminen yksityisen ja julkisen sektorin välillä. Ristiintaulukointi.....	34
Taulukko 4: Ikäluokkien koot prosentteina.	34
Taulukko 5: Työtyytyväisyyden summamuuttujan tunnusluvut.....	35
Taulukko 6: Työtyytyväisyyden keskiarvot julkisella ja yksityisellä sektorilla. Keskiarvojen t-testi.	35
Taulukko 7: Työn vaatimusten summamuuttujan tunnusluvut.....	37
Taulukko 8: Työn hallinnan summamuuttujan tunnusluvut.	37
Taulukko 9: Työn sosiaalisen tuen summamuuttujan tunnusluvut.	38
Taulukko 10: Työn ominaisuuksien keskiarvot eri sektoreilla. Keskiarvojen t-testi.....	39
Taulukko 11: Työn ominaisuuksien kaksiluokkaiset muuttujat.	40
Taulukko 12: Taustamuuttujien yhteys työtyytyväisyyteen. Varianssianalyysi.	42
Taulukko 13: Työn hallinnan yhteys työtyytyväisyyteen. Kaksisuuntainen kovarianssianalyysi (GLM).	44
Taulukko 14: Työn vaatimusten yhteys työtyytyväisyyteen. Kaksisuuntainen kovarianssianalyysi (GLM).	45
Taulukko 15: Sosiaalisen tuen yhteys työtyytyväisyyteen. Kaksisuuntainen kovarianssianalyysi (GLM).	46
Taulukko 16: Työn hallinnan ja vaatimusten yhteys työtyytyväisyyteen. Kaksisuuntainen kovarianssianalyysi (GLM).....	47
Taulukko 17: Työn hallinnan, sosiaalisen tuen ja vaatimusten yhteys työtyytyväisyyteen. Vähän sosiaalista tukea. Kaksisuuntainen kovarianssianalyysi (GLM).....	50
Taulukko 18: Työn hallinnan, sosiaalisen tuen ja vaatimusten yhteys työtyytyväisyyteen. Paljon sosiaalista tukea. Kaksisuuntainen kovarianssianalyysi (GLM).....	51

1 Johdanto

Työtyytyväisyys ja työssä viihtyminen ovat entistä tärkeämmässä asemassa 2010-luvulla. Tähän on vaikuttamassa osaltaan kehitys, jossa ihmiset tekevät entistä pidempiä työuria, joko omasta tahdosta tai tahtomattaan. Suomessakin on käyty julkista keskustelua työurien pidentämisestä eri keinoin, esimerkiksi eläkeikää nostamalla tai työelämän laatua parantamalla. Pessimistisimmät ovat jopa puhuneet hyvinvointivaltion tulevaisuuden olevan kiinni työurien pidentämisestä. Jotta työuria voitaisiin pidentää, on mielestäni perusteltua myös käydä keskustelua työmotivaatiosta ja työssä viihtymisestä. Tämä tutkimus keskittyy erityisesti julkisen ja yksityisen sektorin välisiin eroihin.

Julkiselle sektorille on ennustettu työvoimapulaa tälle vuosikymmenelle, ja vaikka julkiselta sektorilta vähennetään työpaikkoja erilaisten ohjelmien ja kuntaliitosten kautta, joudutaan uutta työvoimaa rekrytoimaan entistä enemmän. Joillakin aloilla julkisella sektorilla koulutettujen työntekijöiden rekrytointi on erittäin vaikeaa. Tästä hyvänä esimerkkinä on sosiaalityö, joka vielä osaltaan on kauttaaltaan julkisen sektorin järjestämää. On kuitenkin muistettava, että julkinen ja yksityinen sektori ovat kuitenkin lähentyneet toisiaan erilaisten toimien kautta, kuten New Public Management – ajattelun tai taloudellis-strategisen keskittämisen kautta. Voidaan nähdä myös, että julkinen sektori on joutunut sopeutumaan globalisaatioon ja sen mukana tuomaan verkostoyhteiskuntaan sekä tiedon ja innovaatioiden kasvaneeseen rooliin. (Koivumäki 2008, 9.)

Suomalaisesta työelämästä uutisoidaan usein negatiivisesti. Tätä on perusteltu muun muassa sillä, että negatiivinen uutisointi myy paremmin ja että sille on tilausta positiivista uutisointia enemmän. Lisäksi työelämän negatiivisessa uutisoinnissa on nähty myös valta-aspektin piirteitä. (Kerkelä 2004, 83—92.) Kiistely työelämän muutoksen sisällöstä on keskittynyt sen laatuun; on niitä, jotka kokevat muutokset positiiviseksi asiaksi ja niitä, joiden mielestä muutokset ovat negatiivisia. (Koivumäki 2008.) Julkisella sektorilla on tapahtunut Tuomo Alasoinin (2006) mukaan mielenkiintoinen muutos, joskin negatiiviseen suuntaan. Hänen mukaansa julkisen sektorin ”psykologinen sopimus” on murrettu. Tällä hän tarkoittaa sitä, että julkiselle sektorille työllistyvien ihmisten aikaisempi oletus ja uskomus ”pitkästä mutta laihasta leivästä” ei enää päde vaan tilalle on tullut työelämän piirteitä yksityiseltä sektorilta. Psykologinen sopimus on usein sanattomia uskomuksia siitä, millaisia palkkioita työntekijät ovat oikeutettuja saamaan työpanoksensa vastineeksi. Työnantajalla on myös tällaisia uskomuksia. Alasoinin (em.) mukaan uusi psykologinen sopimus vaatii sitoutumista jatkuvaan muutokseen ja sen mukana tuomaan epävarmuuteen. Työelämästä onkin esitetty, että

ainoa pysyvä tekijä on jatkuva muutos. Muutokset voivat tietää aina työntekijälle sitä pahinta, irtisanomista. Nykyisessä maailmassa irtisanomisia ei tapahdu pelkästään silloin, kun työnantajalla menee heikosti, vaan irtisanomisia voi tapahtua milloin vain. (Blom & Hautaniemi 2009, 8.)

Työelämä on kokenut myös muuten suuria muutoksia, kun yhteiskunta on siirtynyt modernista teollisuusyhteiskunnasta jälkimoderniin palveluyhteiskuntaan. Samalla työelämässä on yleistynyt voimakkaasti tietotyö ja luovuus. Amerikkalainen sosiologi Richard Florida (2005) on ennustanut luovan luokan nousevan tärkeään rooliin tulevaisuuden työmarkkinoilla. Työelämään on tullut muuten negatiivisia ja positiivisia piirteitä. Negatiivisina piirteinä on pidetty epävarmuuden, työmäärän ja kiireen kasvua töissä, kun taas positiivisina muutoksina on pidetty työn haasteellisuuden sekä työhön vaikuttamisen mahdollisuuksien lisääntymistä. (Koivumäki 2008, 9.) Tietotyön lisääntyminen on lisännyt myös työn ja vapaa-ajan sekoittumista. Tietotyötä tekevät ihmiset tuovat töitään yhä useammin kotiinsa ja tekevät palkatonta ylityötä. Osalle suomalaisista työ on myös harrastus. Tämä ilmiö on lisännyt myös huolenaiheita: Onko työelämän muutos lisännyt stressiä, pahoinvointia ja uupumusta työelämässä? Jaksavatko työntekijät työelämässä myös tulevaisuudessa?

Oma mielenkiintoni työelämän tutkimusta kohtaan kumpuaa opintojen aikana suorittamistani työpolitiikan opinnoista ja yleisestä mielenkiinnosta työelämän muutoksia kohtaan. Luonnollisesti julkisen sektorin työelämän laatu kiinnostaa myös siinä mielessä, että sosiaalipolitiikan maisterit pääsääntöisesti työllistyvät julkiselle sektorille. Erot sektoreiden välillä kiinnostavat minua myös sen takia, että oma työkokemukseni on molemmilta sektoreilta, niin yksityiseltä sektorilta metalliteollisuuden parista kuin myös julkiselta sektorilta kunnan kehittämisyksiköstä. Näiden kahden työpaikan ja siellä työskentelevien työntekijöiden väliset erot ovat mielestäni varsin suuria. Siksi pidän tutkimusaihettani varsin mielenkiintoisena ja jokseenkin relevanttina.

2 Tutkimuksen teoreettinen viitekehys ja käsitteet

2.1 Aikaisempaa tutkimusta julkisen ja yksityisen sektorin eroista

Julkisen ja yksityisen sektorin eroja on tutkittu jonkin verran, niin suomalaisessa kuin myös ulkomaisessa tutkimuksessa. Työmotivaatiota ja työsektoria tutkivat belgialaiset Marc Buelens ja Herman Van Den Broeck vuoden 2007 tutkimuksessaan: ”An Analysis of Differences in Work Motivation between Public and Private Sector Organizations”. He asettavat tutkimuksessa seitsemän hypoteesia liittyen työmotivaatioon ja työsektorin valintaan. Tutkimuksessa tutkittiin niin julkisen kuin yksityisen sektorin työntekijöitä. Buelensin ja Van Den Broeckin tulokset vahvistivat aikaisempien tutkimusten tuloksia siitä, että julkisen sektorin työntekijät ovat vähemmän motivoituneita ulkoisten tekijöiden, kuten palkkauksen johdosta. Mielenkiintoista oli myös se, että työskentelysektorin lisäksi myös hierarkiataaso vaikutti työmotivaatioon ja sen lähteisiin. (Buelens & Van Den Broeck 2007, 67—69.)

Belgiassa on tehty myös toinen tutkimus, joka puolestaan käsittelee suuremmin julkisen sektorin houkuttelevuutta Herzbergin työmotivaatiomallin (1966) avulla. Tutkimuksessa löydettiin faktori-analyysin avulla kolme työmotivaation ulottuvuutta, jotka kävivät Herzbergin teorian kanssa yhteen, joskin ulkoiset tekijät jaettiin kahteen, pehmeisiin ja koviin. Kovilla ulkoisilla tekijöillä tarkoitetaan mitattavia asioita, kuten palkkausta. Pehmeitä ulkoisia asioita, kuten stressin määrää ja yleisen helpoutta, ei puolestaan voida mitata määrällisesti. Tämän lisäksi saatiin selville, että sisäisiä tekijöitä arvostavat ihmiset valitsevat helpommin julkisen sektorin työpaikan kuin yksityisen sektorin, kun taas ulkoisia seikkoja arvostavat ovat vähemmän kiinnostuneita julkisesta sektorista. Tämän todettiin toimivan myös toisinpäin ja etenkin yksityisen sektorin ja kovien ulkoisten tekijöiden keskinäinen riippuvuus oli voimakasta. On kuitenkin huomattava, että tässä tutkimuksessa yksityistä sektoria edusti teollisuus, millä voi olla vaikutusta tuloksiin. Huomattava tulos oli myös se, että osallistuminen politiikkaan ja sen tekemiseen (*politics and policies*) oli selitysvoimaltaan yhtä suuri kuin sisäiset ja ulkoiset motivaatiotekijät. Toisin sanoen tällaista osallistumista arvostavat arvostivat myös julkisen sektorin työpaikkoja. (Vandenabeele yms. 2004.)

Suomessa tutkimusta on tehty jonkin verran. Tälle opinnäytetyölle tärkeä tutkimus on Tiina Tervahartialan ”Ikääntyvien kuntatyöntekijöiden työ ja työhön motivoituminen” vuodelta 1995. Se on tehty käyttäen hyväksi Karasekin teoriaa työn hallinnasta ja vaatimuksista, ja sillä tutkittiin yli 55-

vuotiaita kunta-alan työntekijöitä. Tutkimuksessa muodostettiin tutkittavat summamuuttajat Karasekin mallin avulla liittyen työn hallintaan ja psyykkisen stressin kokemiseen. Tuloksissa kävi ilmi, että parhaiten ikääntyvien kuntatyöntekijöiden työmotivaatiota selittivät psyykkinen kuormittuneisuus, työkyky, ikä, sosiaaliluokka ja sukupuoli. Vähäinen psyykkinen kuormittuneisuus ja korkea työkyky selittivät korkeaa työmotivaatiota. Näiden lisäksi miehet, 55—60 –vuotiaat ja ylemmät toimihenkilöt olivat vähemmän motivoituneita työhönsä. Hyvää työmotivaatiota selittivät hyvät työn hallintamahdollisuudet, sosiaalinen tuki, työpaikan demokraattisuus ja vähäinen fyysinen kuormitus. Karasekin malliin liittyen yllättävä tulos oli se, että leppoisa työ motivoi enemmän kuin aktiivinen työ. (Tervahartiala 1995, 73—81.)

Myös Elinkeinoelämän tutkimuslaitos on tehnyt vuonna 2004 työtyytyväisyystutkimuksen European Community Household Panel –aineistolla (Johansson 2004). Tutkimus kattaa vuodet 1996—2001. Siinä tutkittiin työtyytyväisyyttä ns. klassisten tekijöiden kuten sukupuolen, koulutustason, palkkauksen, iän ja terveyden kautta. Lisäksi tutkimuksessa vertailtiin julkista ja yksityistä sektoria. Tulosten mukaan Suomi on työtyytyväisyyden osalta hyvin samantyyppinen kuin muut maat. Tämä näkyy siinä, että naisilla, huonommin koulutetuilla ja korkeapalkkaisilla on korkeampi työtyytyväisyys. Omaa tutkimusaiheittani koskien oli mielenkiintoista, että julkisen ja yksityisen sektorin välillä ei ollut merkittävää eroa työtyytyväisyydessä. (Johansson 2004.)

Työtyytyväisyyttä tai työnteon mielekkyyttä on tutkinut myös Tuomo Alasoini (2006), joka tutki työnteon mielekkyyden muutosta Suomessa vuosina 1992—2005. Tutkimuksen aineistona ovat Työolobarometrit. Tuloksissa havaittiin, että suomalaisten palkansaajien käsitykset työnteon mielekkyydestä olivat muuttuneet 2000-luvun alkupuolella negatiivisemmiksi. Negatiivisimman balanssiluvun työn mielekkyyden muutos sai vuosina 2004 ja 2005. Tätä ei niinkään selittänyt työntekijöiden omassa työn arjessa tapahtuneet muutokset, vaan ennemminkin taloudellisen globalisaation ja ylikansallisen verkostoitumisen mukanaan tuomat uhkaavaksi koetut toimintamallit. Työnteon mielekkyyden muuttamista positiivisemmaksi ehdotettiin uudenlaisen psykologisen sopimuksen avulla, joka perustuisi ajatukseen siitä, että työnantajat pyrkisivät takaamaan työntekijöille työn hallinnan eri keinoja. (Alasoini 2006, 53—56.)

Suomessa on myös tutkittu työelämän muutosta terveyden ja voimavarojen kautta (Vahtera & Pentti 1995). Tässä tutkimuksessa käytettiin Karasekin teoriaa työn hallinnasta ja vaatimuksista, lisättyä sosiaalisella tuella. Lisäksi tutkimuksessa tutkittiin voimavarojen vaikutusta työmotivaatioon. Tuloksista ilmeni, että työn hallinta, sosiaalinen tuki ja koherenttiuden tuntemus auttoivat työntekijöitä selviytymään 1990-luvun alun laman aikana. Vähäiset voimavarat puolestaan johtivat korkeampaan

psykykkiseen rasittuneisuuteen, joka puolestaan johti vähäisempään työmotivaatioon. Näiden lisäksi Karasekin teoria sai merkittävää empiiristä tukea. Työelämän kannalta nähtiin työmotivaatiota ja hyvinvointia edistäviksi tekijöiksi työn sisällön monipuolisuuden lisääminen, työntekijöiden vaikutus- ja osallistumismahdollisuuksien kehittäminen, työroolin selkeyden parantaminen ja johtamisen kehittäminen. (Vahtera & Pentti 1995, 111—115.)

Työhyvinvointia on tutkittu Suomessa useammalta kannalta. Merkittävä tutkimus on ollut Anna-Maija Lehdon ja Hanna Sutelan (2004) pitkittäistutkimus Tutkimuslaitoksen Työolotutkimuksista vuosien 1977 ja 2003 välillä. Tämän lisäksi Työterveyslaitos julkaisi vuonna 2004 tutkimuksen Työ ja terveys Suomessa (Kauppinen ym., 2004), jossa tarkastellaan työhyvinvoinnin muutoksia vuosien 1997 ja 2003 välillä. Lehdon ja Sutelan (2004) mukaan työelämän kiire on kasvanut vuodesta 1977 lähtien. Vasta vuonna 2003 kiireen tuottama häiritsevyys väheni. Kiirettä koettiin etenkin kunta-alalla naisvaltaisissa töissä. Sama trendi jatkuu työn raskauden kokemisen kohdalla. Kunta-alalla kaksi kolmannesta naisista piti työtään melko tai erittäin raskaana, kun taas kaikkien vastaajien kohdalla vastaava luku oli noin 51 %. Lehdon ja Sutelan (2004) mukaan myös univaikeudet, jännittyneisyys, väsymys ja tarmottomuus ovat kasvaneet – jälleen etenkin naisten kohdalla. Työhyvinvoinnista löydettiin myös myönteisiä trendejä. Palkansaaajien koulutustaso on kasvanut vuodesta 1977 lähtien tasaisesti. Kehitys on ollut voimakkaampaa selkeästi naisten keskuudessa. Lisäksi Lehdon ja Sutelan (2004) mukaan työssä kouluttautumis- ja kehittämismahdollisuudet ovat kasvaneet niin määrällisesti kuin laadullisesti. Suurimmat ongelmat tutkimuksen mukaan ovat erilaisia yksityisellä ja julkisella sektorilla. Yksityisellä sektorilla kilpailu on koventunut, kun taas julkisella sektorilla kärsitään henkilöstön riittämättömyydestä, joka aiheuttaa nykyisen henkilöstön työkuorimitusta.

Työterveyslaitoksen tutkimus Työ ja terveys Suomessa (Kauppinen ym., 2004) on löytänyt samantaisia trendejä työhyvinvoinnissa. Kiirettä pidetään suurimpana ongelmana tai henkisesti raskaimpana, ja noin puolet työntekijöistä kokeekin kiirettä työssään. Vaikka henkinen rasittavuus on tutkimuksen mukaan laskussa, etenkin ylemmät toimihenkilöt ja sosiaali- ja terveysalalla työskentelevät kokevat sitä. Jälkimmäinen ryhmä kokee työssään myös kiirettä, stressiä ja kielteisiä tunteita. Kauppinen ym. (2004) mukaan työhyvinvoinnissa on tapahtunut myös positiivista kehitystä. Parantumista on tapahtunut etenkin vuorovaikutuksen ja sosiaalisten suhteiden sekä tuen suhteen. Lisäksi henkinen väkivalta on vähentynyt, työntekijät ovat aikaisempaa terveempiä ja kokevat olonsa aikaisempaa turvallisemmaksi työssään.

Eurooppalaisessa työhyvinvointitutkimuksessa (Paoli & Merilie, 2001) puolestaan nähtiin työhyvinvoinnin ongelmien esiintyvän etenkin pienyrityksissä ja epätyypillisissä töissä. Suuryrityksissä ja vakaissa työsuhteissa puolestaan nähtiin työhyvinvoinnin ongelmia olevan vähemmän.

Julkisen ja yksityisen sektorin erot

Julkinen ja yksityinen sektori ovat lähentyneet toimintatavoiltaan ja mittaavuuksiltaan toisiaan viimeisten parin vuosikymmenen ajan. Yhtenä vaikuttajana tähän on pidetty New Public Management –ajattelun voimistumista 1980-luvulta lähtien sekä 1990-luvun alun talouskriisiä. Etenkin Suomessa talouskriisi vaikutti voimakkaasti ajatteluun julkisen sektorin roolista yhteiskunnassa ja keskusteluissa vaadittiin julkisen sektorin tehtävien karsimista. Myöhemmin tultaessa 2000-luvulle, keskusteluun nousi mukaan yksityistäminen ja etenkin ulkoistaminen. Jälkimmäisellä tarkoitetaan sitä, että julkisen sektorin palveluja voidaan ulkoistaa yksityiselle palveluntuottajalle. Tällöin julkisen sektorin rooliksi jää palvelun kustantaminen joko kokonaan tai sitten osaksi palvelumaksujen muodostamassa toisen puolikkaan.

Julkisen ja yksityisen sektorin rooleista on keskusteltu tutkimuksissa paljon. Eräs merkittävimmistä teorioista määrittelee sektoreiden eroja kolmella käsitteellä. Puhutaan yleisestä, ydin- sekä ulottuvuusteorioista. (Scott & Falcone 1998.) Yleisen teorian mukaan yksityisen ja julkisen sektorin välillä ei ole eroja organisaatiomalleissa, toimintatavoissa tai henkilöstön johtamismalleissa. Lopputulemat ja päämäärät voivat poiketa sektoreittain toisistaan, mutta prosessit ja toimintatavat ovat jokseenkin samat (Macklin 2006). Ydinteorian mukaan puolestaan sektoreiden välillä on merkittäviä eroja, etenkin tutkimukselleni tärkeissä organisaatiomallissa sekä työpaikan yleisessä orientaatioissa. Lisäksi laillisuuden erot ovat voimakkaat sektoreiden välillä. Julkisen hallinnon johtajilla on todettu olevan vähemmän joustavuutta, vähemmän työtyytyväisyyttä, vähemmän työhön puuttumista sekä vaikeuksia tuottaa kannustimia työntekijöille. Markkinarakenteiden on katsottu vaikuttavan näihin eroihin ja mahdollistavan yksityisen sektorin laajemman vapauden. Kolmas teoria perustuu eri ulottuvuuksien eroihin, tällöin molemmilla sektoreilla on toimintamalleja ja –tapoja kummaltakin sektorilta.

Scott ja Falcone (1998) löysivät tutkimuksessaan tukea niin ydin- kuin ulottuvuusteorioille, kun taas yleiselle teorialle ei löytynyt paljoa tukea. Yksinkertaistaen ydineroavaisuuksia sektoreiden välillä on olemassa tutkimukseni kannalta merkittävästi niin organisaatiomalleissa kuin henkilöstön johta-

misessa. Braden ja Hyland (1993) puolestaan löysivät sektoreiden väliltä eroja työtehtävistä ja niiden rakenteista. Macklin (2006) tutki Australiassa julkisen ja yksityisen sektorin eroja Karasekin mallin sekä sektoreiden erojen teorian avulla, joskin jälkimmäisestä käytettiin ainoastaan yleistä ja ydinmallia. Tuloksissaan Macklin totesi, että eri sektoreiden välisiä niin työperäisen stressin kuin työtyytyväisyyden suuria eroja ei ole. Ainoat eroavaisuudet sektoreiden välillä löytyivät työn sosiaalisesta tuesta sekä työn hallinnasta, jota julkisen sektorin työntekijät raportoivat kokevansa enemmän kuin yksityisen sektorin työntekijät.

Jamisonin (2004) mukaan julkisen sektorin, tässä tapauksessa valtion hallinnon, työntekijät ovat tilastollisesti merkittävästi enemmän alttiita kärsimään työperäisistä sairauksista kuin yksityisen sektorin vastaavat työntekijät. Tarkasteltaessa tätä tarkemmin nähdään, että etenkin julkisella sektorilla työskentelevät naiset ovat alttiimpia työperäisille sairauksille kuin miehet. Yleishyödyllisissä organisaatioissa (nonprofit organization) työskentely ei vaikuta tutkimuksen mukaan sairastavuuteen. Suomessa eroja on tutkinut Tarja Heponiemen johtama tutkijaryhmä (2010), joka tutki julkisen ja yksityisen sektorin lääkäreiden työasenteita ja hyvinvointia. Yksi tutkimuksen lähtökohdista on ollut julkisen sektorin vaikeus rekrytoida lääkäreitä. Työn hallintaa ja organisaatiollista oikeudenmukaisuutta käytettiin tutkimuksessa selittämässä työasenteiden ja hyvinvoinnin eroja. Tulokset yleisesti kertoivat sen, että yksityisen sektorin lääkärit ovat tyytyväisempiä työhönsä kuin julkisen sektorin lääkärit. Tätä eroa selitti ensisijaisesti organisaatiollinen oikeudenmukaisuus ja erityisesti menetelmällinen oikeudenmukaisuus, jota yksityisellä sektorilla koettiin enemmän. Oikeudenmukaisuus toimi mekanismina nostamassa yksityisen sektorin lääkäreiden työtyytyväisyyttä suhteessa julkisen sektorin lääkäreihin. Tutkimukselleni tärkeässä työn hallinnassakin oli eroja. Yksityisellä puolella lääkärit kokivat voivansa hallita työtään enemmän kuin julkisella sektorilla. Työtyytyväisyyteen se ei kuitenkaan tutkimuksen mukaan vaikuttanut.

2.2 Työhyvinvointi

Tämän tutkimuksen kannalta mielenkiintoinen käsite työtyytyväisyys sisältyy suuremman yläkäsitteen työhyvinvoinnin alle. Työhyvinvointia on Suomessa ja maailmalla tutkittu paljon. Työhyvinvointia kuvaillaan kokonaisvaltaiseksi kokemukseksi, johon kuuluvat tyytyväisyys ja myönteinen perusasenne niin elämään kuin työhön. Lisäksi siihen liittyy aktiivisuus ja itsensä hyväksyminen. Tärkeän perustan hyvinvoinnille antaa työ, joka vastaa työntekijän ammatillisia kykyjä ja tavoitteita. Työntekijän tyytyväisyys lisää motivaatiota ja työhön sitoutumista. Hyvinvoinnin edellytyksenä on usein työntekijän oma vastuu elämästä, työurasta, työstä ja työkyvystä. (Vesterinen 2006, 7—9.) Mielenkiintoista tutkimuksissa on se, että työhyvinvointia lähestytään negatiivisesta tulokulmasta, eli usein tarkastellaan pahoinvointia hyvinvoinnin sijaan. Tämän perusteella erilaisten negatiivisten kokemusten puuttuminen koetaan hyvinvoinniksi. Kuitenkin on näkemyksiä, joiden mukaan työhyvinvointi on muutakin kuin pahoinvointiin liittyvien oireiden puutetta. Tutkijoilta on usein puuttunut myönteisiä käsitteitä, joiden avulla työhyvinvointia olisi voitu kuvata. (Kinnunen & Feldt 2005, 13.) Huomattavaa, varsinkin suomalaisessa tutkimuksessa, on se, että 1990-luvun laman myötä työhyvinvointitutkimus muuttui usein tutkimukseen työpahoinvoinnista. Tämä tarkastelu on erityisesti keskittynyt työperäisiin sairauksiin ja uupumiseen. (Mamia 2009, 26.)

Liikkeenjohdon näkökulmasta työhyvinvointi on enemmän tai vähemmän välineellinen asia, jolla tarkoitetaan sitä, että kun henkilöstö voi hyvin, se vaikuttaa tuottavuuteen tai sen kasvuun. Työntekijöiden hyvinvointi nähdäänkin usein pelkästään välineenä tuottavuuden kasvun saavuttamiseksi. (Mamia 2009, 20.) Työhyvinvointia käytetään myös yleiskäsitteenä tarkoittamassa useita asioita johtuen pitkälti sen juurtumisesta arkikieleen. Mamia (mt, 21) mainitsee seuraavia käsitteitä, joita on käytetty tarkoittamaan työhyvinvointia: työturvallisuus, palkkauksen taso, fyysinen terveys, työpaikan ihmissuhteet ja työilmapiiri, tyytyväisyys työhön, stressin ja uupumuksen välttäminen, innostuminen, työstä saatava henkinen tyydytys ja tasapaino muun elämän ja työn välillä. Hyvinvointia voidaan lisäksi kokea subjektiivisesti, mutta sitä voidaan myös mitata objektiivisesti. Tällöin objektiivisesti voidaan tutkia työoloja, kuten palkkausta, mutta myös subjektiivisesti hyvinvoinnin kokemista. Tämän tutkimuksen kannalta keskiössä on subjektiivinen työhyvinvointi, etenkin sen positiivinen ulottuvuus, työtyytyväisyys. Toisaalta voidaan argumentoida, että tutkimuksessa käydään läpi myös objektiivisesti mitattuja psykologisia työoloja. On kuitenkin huomattava, että näiden kokeminen on subjektiivista. Subjektiivisen työhyvinvoinnin kohdalla puhutaan myös työssä koe-

tusta hyvinvoinnista, eli siis kokemuseräisestä työn havainnoinnista. Yleisesti ottaen tutkimuksen kannalta on kuitenkin tärkeää päästä jonkinlaiseen yhteisymmärrykseen siitä, mitä työhyvinvoinnilla oikein tarkoitetaan.

Työhyvinvoinnilla on myös merkitystä yritysten taloudelliselle tehokkuudelle ja tuloksellisuudelle (Vesterinen 2006, 29). Näin ollen työhyvinvointi ei ainoastaan kosketa työntekijöitä vaan koko organisaatiota. Työhyvinvointitoiminta nähdään myös osana hyvää johtamista (mt. 30). Tutkimuksessa työhyvinvointiin liitettiin voimakkaasti työn hallinnan tunne (mt. 35), ja tämä käsite on keskeisessä asemassa työhyvinvointi- ja tyytyväisyysteorioissa, joita käydään läpi myöhemmin. Työhyvinvointiin liitetään usein myös työn laatu. Waltonin (1985) mukaan vain hyvät työolot, korkea tarpeiden tyydytys ja työyhteisön sosiaalinen toimivuus mahdollistavat työntekijöiden hyvän sitoutuneisuuden työhönsä.

Työssä viihtymistä on tutkittu maailmalla ja Suomessa etenkin psykologian ja organisaatiotutkimuksen saralla, mutta viimeisinä vuosikymmeninä tutkimusta on tehty myös muilla tieteenaloilla (Wright, 2001, 559). Työtyytyväisyyttä puolestaan on tutkittu jo pitkään, ensimmäiset tutkimukset juontavat juurensa jo 1930-luvulle. Työtyytyväisyydellä kuvataan paljolti sitä, missä määrin ihmiset ovat tyytyväisiä työhönsä ja missä määrin he ovat tyytymättömiä työhönsä. Aikaisemmassa tutkimuksessa työtyytyväisyyttä on lähestytty tarveteorioiden kautta, mutta uudemmissa tutkimuksissa työtyytyväisyyden on nähty sisältävän myös tunneperäisiä asenteita. (Mäkikangas, Feldt & Kinnunen 2005, 59—60.)

Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyyttä voidaan käyttää indikoimassa työhyvinvointia, sillä Miettisen (2006, 275) mukaan sillä voi ennakoida yksilöllistä hyvinvointia. Työtyytyväisyydellä voidaan tarkoittaa useita asioita. Yhden määritelmän mukaan työtyytyväisyys mittaa ristiriitaa niiden välillä, mitä työntekijä haluaa, odottaa ja arvostaa työltään, ja niiden välillä, mitä työ itsessään antaa (Heslop ym. 2002, 1590). Toisen määritelmän mukaan työtyytyväisyys on ”työhön kohdistuva myönteinen asenne, jossa tunneperäiset elementit korostuvat” (Mäkikangas ym. 2005, 60). Osaltaan tässä vaikuttaa käsitys työtyytyväisyydestä: aiemmin työtyytyväisyyttä lähestyttiin tarpeiden täyttämisen näkökulmasta, kun taas uudemmassa tutkimuksessa keskitytään enemmän työhön kohdistuvaan myönteiseen asenteeseen. Työtyytyväisyyttä tarkastellaan usein myös kahden ulottuvuuden avulla: sisäisen työ-

tyytyväisyyden ja ulkoisen työtyytyväisyyden. Sisäisellä työtyytyväisyydellä tarkoitetaan tyytyväisyyttä esimerkiksi henkilökohtaisiin saavutuksiin ja työtehtävässä onnistumiseen. Ulkoisella työtyytyväisyydellä puolestaan tarkoitetaan tyytyväisyyttä esimerkiksi palkkaukseen ja hyviin työskentelyoloihin. (Warr 1979, 130—131.) Tämän teorian mukaiset työtyytyväisyyden ulottuvuudet tulevat lähelle Herzbergin työmotivaatioteorian kahta faktoria. Herzbergin teoria esitellään myöhemmässä luvussa.

Työtyytyväisyyteen vaikuttavat tutkimusten mukaan monet tekijät, esimerkiksi Dollarin, Winefieldin ja Winefieldin (1999) mukaan työtyytymättömyyttä aiheuttavat arvostuksen ja hyväksynnän puute sekä etenemismahdollisuuksien puute. Lisäksi työtyytyväisyyttä tutkimuksen mukaan heikentävät työn korkeat vaatimukset sekä sosiaalisen tuen puute. Työtyytyväisyyden on katsottu lisäävän myös työn laatua ja nostavan tuottavuutta, saamaan työntekijän tuntemaan vastuuta työympäristöstään, vähentämään työntekijöiden menetyksiä ja poissaoloja, ts. takaamaan pitkäjänteisyyttä organisaatiossa sekä lisäämään työntekijöiden terveyttä ja eliniän odotusta (Lindfors ym. 2007, 816).

Jamisonin (2004) mukaan työtyytyväisyydellä on negatiivinen vaikutus työperäiseen sairastavuuteen: mitä enemmän työtyytyväisyyttä, sitä vähemmän sairastavuutta. Naisilla vaikutus on voimakkaampi kuin miehillä. Työtyytyväisyys korreloi myös negatiivisesti psykologisen ahdingon kanssa ja työtyytyväisyyden on tutkittu korreloivan negatiivisesti stressiperäisten sairaslomien kanssa (Dollard 1997). Toisin sanoen korkea työtyytyväisyys estää stressiperäiselle sairaslomalle joutumista. Myös Faragher ym. (2005) päätyivät tutkimuksessaan samaan tulokseen: työtyytyväisyydellä on negatiivinen vaikutus sairastavuuteen.

Työtyytyväisyyttä voidaan mitata yhden väittämän avulla (*single-item*), esimerkiksi ”Kuinka tyytyväinen olet työhösi”, tai useamman väittämän avulla (*scale/multiple-item*). Useammasta työtyytyväisyysmuuttujasta voidaan koota yleistä työtyytyväisyyttä mittaava summamuuttuja. Yhden väittämän avulla mitattua työtyytyväisyyttä on kritisoitu sen reliabiliteetin puutteesta ja todellisuutta positiivisemman kuvan antamisesta työhön liittyvissä asioissa. Kuitenkin on huomattava, että meta-analyysissä työtyytyväisyysmittareista yhden väittämän mittareihin voidaan luottaa siinä missä useammasta väittämästä muodostettuihin summamuuttujamittareihin (Wanous, Reichers & Hudy 1997). Samassa tutkimuksessa (em.) todetaan kuitenkin, että hyvin rakennetut summamuuttujamittarit toimivat yleisesti paremmin kuin yhden muuttujan mittarit. Jälkimmäisiä myös suositellaan käytettäväksi lähinnä työtyytyväisyyden muutosta tutkittaessa. Usein myös yhdestä väittämästä muodostettua mittaria käytettäessä ovat tulokset pääsääntöisesti positiivisia. Tässä tutkimuksessa käytetään useammasta työtyytyväisyyttä mittaavasta väittämästä koostettua työtyytyväisyysmittaria,

sillä se mittaa tarkemmin työtyytyväisyyden eri osa-alueita kuin yhdestä väittämästä muodostettu mittari. Työtyytyväisyyttä mitattaessa monesti ongelmaksi muodostuu se, että sitä tutkitaan organisaatiotasolla, jolloin työntekijöitä ei erotella. Tämä puolestaan voi aiheuttaa sen, että työntekijät ovat työhönsä yleisesti ottaen varsin tyytyväisiä. (Mamia 2009, 27.)

Työhyvinvointi- ja tarveteorioita

Tarve ja halu tutkia työmotivaatiota nousivat esille jo 1900-luvun alkupuolella voimakkaan teollistumisen ja työn muotojen muuttumisen mukana. Samoin erilaisia teorioita siitä, kuinka työmotivaatiota voidaan parantaa, on syntynyt tutkimuksen myötä. 1900-luvun alun merkittävä teoria oli Taylorin tieteellinen liikkeenjohto, jossa ajateltiin ainoastaan rahan motivoivan ihmistä työntekoon. Tämän seurauksena työnsuunnittelu ja työnjohtaminen jäivät työnjohdon vastuulle ja työntekijöille ei annettu juurikaan vastuuta. (Julkunen 1987.) Työntekijöitä alettiin pitää inhimillisinä, sosiaalisina olentoina tultaessa 1920-luvulle, jolloin Hawthorne-tutkimusten yhteydessä ryhmähengen ja työntekijöiden solidaarisuuden toisiaan kohtaan huomattiin vaikuttavan työtuloksiin (Seppälä 1987).

Merkittävä motivaatioteoria on ollut myös Maslowin tarvehierarkiateoria (1954), jonka mukaan ihmisellä on viisi tarvetasoa: fysiologiset, turvallisuuden, liittymisen, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeiden tasot. Tyydyttämättömät tarpeet ohjaavat ihmisen toimintoja ja Maslowin mukaan ihminen pyrkii tyydyttämään seuraavan tason tarpeitaan saatuaan alemman tason tarpeet tyydytteiksi. Näin esimerkiksi huono työmotivaatio voi johtua siitä, ettei työntekijä koe pystyvänsä toteuttamaan itseään työssään tarpeeksi hyvin. Maslowin teoriaa on kuitenkin myöhemmin kritisoitu, ja se onkin saanut empiiristä tukea varsin vähän (Ruohotie 1983, 39—41).

J. Richard Hackmanin ja Greg R. Oldhamin (1975) työmotivaatioteoriassa aikaisempia teorioita enemmän huomioon työn eri ominaisuuksien merkitystä työmotivaatiolle ja työtyytyväisyydelle. Heidän lähtökohtansa oli yhdistää tehokkaat työtulokset ja työntekijän kokemat positiiviset tunteet ja palkitsevuus itse työstä. Heidän teoriansa mukaan on tärkeää synnyttää kriittisiä psyykkisiä tiloja, jotka lisäävät työntekijässä mielekkyyden kokemusta. Teorian mukaan tällaiset työntekijät tuottavat parempia työtuloksia. Näitä kriittisiä psyykkisiä tiloja voidaan luoda antamalla työntekijälle vastuuta, tietoa tuloksista ja mahdollistamalla työntekijän taitojen monipuolinen käyttö. Tärkeää

on myös mahdollistaa työntekijän henkinen kasvu, jonka tarpeen voimakkuus vaikuttaa edellisten positiivisten tekijöiden määrään ja tarpeeseen. (mt. 71—90.)

Uudemmissa teorioista huomioitava on vielä Schaufelin ja Bakkerin (2004) teoria työn vaatimuksista ja resursseista ja niiden suhteesta työhyvinvointiin. Vaikka teoria ei sinänsä käsittele suoraan työtyytyväisyyttä, käsittelee se kuitenkin työhyvinvointia. Teorian mukaan työstä voidaan löytää kahdenlaisia muuttujia: työn vaatimuksia ja työn resursseja. Vaatimukset ovat niitä työn fyysisiä, psyykkisiä tai organisatorisia muotoja, jotka vaativat fyysistä tai psyykkistä panostusta. Työn resurssit puolestaan voivat vähentää vaatimuksiin vaadittua panostusta, auttaa työn suorittamisessa ja stimuloida työntekijän yksilöllisessä kasvamisessa. Näistä teorian mukaan voidaan johtaa kaksi prosessia, joista ensimmäisessä suuret työn vaatimukset aiheuttavat työntekijöille energiavajetta ja lisäävät psyykkistä stressiä ja toisessa vähäiset resurssit alentavat mahdollisuutta käsitellä työn vaatimuksia. (Schaufeli & Bakker 2004, 294—296.) Tällä teorialla on samoja piirteitä jo esitellyn Hackmanin ja Oldhamin teorian kanssa sekä etenkin seuraavaksi esiteltävien Herzbergin ja Karasekin teorioiden kanssa.

Erilaisia työmotivaatioteorioita on useampia. Tutkimuksissa on noussut myös esille se, ettei yhtä selkeän dominoivaa teoriaa ole löytynyt (Wright 2001). Tästä huolimatta tässä tutkimuksessa tarkastellaan kahta teoriaa tarkemmin. Nämä kaksi teoriaa ovat Herzbergin kaksifaktoriteoria vuodelta 1959, jota on tosin myöhemmin tarkennettu, sekä Karasekin työmotivaatioteoria vuodelta 1979. Näistä ensimmäinen on tullut esille etenkin ulkomaalaisessa tutkimuksessa ja jälkimmäinen taas suomalaisessa tutkimuksessa, joskin Karasekia on käytetty ulkomaalaisessa tutkimuksessa hyvin paljon hyväksi.

Amerikkalaisen psykologin, Frederick Herzbergin kaksifaktoriteoria on yleinen tutkittaessa työmotivaatiota ja työtyytyväisyyttä. Toinen nimitys tälle mallille on motivaatio—hygienia—malli, jolla viitataan työmotivaation kahteen ulottuvuuteen. Englanninkielinen nimitys teorialle on *intrinsic—extrinsic model*, jolla taas viitataan ulottuvuuksien ominaisuuksiin. (Vandenabeele yms. 2004, 320—321.) Herzberg löysi tutkimuksissaan 1950-luvun lopulla kaksi selkeästi erilaista ulottuvuutta, jotka vaikuttivat työntekijöiden työmotivaatioon. Toinen näistä ulottuvuuksista kuvasi työn sisällöllisiä tekijöitä (*intrinsic*) – esimerkiksi vastuullisuutta, tuloksellisuutta, työstä saatavaa tunnustusta ja ylennysmahdollisuuksia. Tätä ulottuvuutta on nimitetty myös motivaattoritekijöiden ulottuvuudeksi. Näillä tekijöillä on positiivisia vaikutuksia työhön suhtautumiseen, siis mitä paremmin nämä tekijät ovat hoidettu, sitä positiivisemmin työntekijä suhtautuu työhönsä. Toinen ulottuvuus, hygieniatekijät, ovat taas työn ulkoisia tekijöitä (*extrinsic*). Herzbergin tutkimuksissa näihin laskettiin yrityksen

politiikka ja hallinto, suhteet esimiehiin, palkkaus ja työolot. Näillä hygieniatekijöillä pystytään ainoastaan ehkäisemään työhön liittyvää tyytymättömyyttä, eikä niillä niinkään ole vaikutuksia positiiviseen työhön suhtautumiseen. (Herzberg 1966, 71-75.) Herzberg on itse kuvaillut ulottuvuuksien eroja seuraavasti: ”...*factors on the right of Figure 1* (motivaattorit) *all seem to describe man’s relationship to what he does...*” *“dissatisfier” factors* (hygieniatekijät) *describe his relationship to the context or environment in which he does the job.*” (mt. 74).

Teorian taustalla on ajatus ihmisen perusluonteesta: hygieniatekijät aiheuttavat tyytymättömyyttä, koska ihmisellä on tarve välttää epämurkuvuutta; motivaattorit sen sijaan aiheuttavat työtyytyväisyyttä, koska ihmisellä on tarve henkiseen kasvuun tai itsensä toteuttamiseen. (Herzberg 1966, 75.) Ominaista mallin ulottuvuuksille on myös se, että motivaattoreita voidaan käyttää kunnolla vasta, kun hygieniatekijät ovat kunnossa (Tervahartiala 1995, 11). Tämä muistuttaa hieman Maslow’n tarvehierarkiamallia. Herzbergin mallia on sittemmin erilaisissa tutkimuksissa toistettu ja haettu empiiristä tukea sille (esim. Super & Bohn 1970). Mallia on myös käytetty työmotivaation tutkimisessa, joskin sitä on syvennetty (esim. Knoop 1994; Loo 2001). Toisaalta on todettava, että nämä ulottuvuuksien tekijät eivät ole ennalta määrättyjä tai universaaleja. Sen sijaan kansallisuudella ja sukupuolella on merkitystä. Myös organisaatiokulttuuri vaikuttaa tekijöiden muotoutumiseen, esimerkiksi juuri julkisen ja yksityisen sektorin kulttuurien välillä. (Vandenabeele yms. 2004, 321.) On kuitenkin huomattava, että tällainen organisaation sisäinen homogeenisyys ei pelkästään johdu työpaikan sisäisestä sosiaalisatiosta (*postentry socialization*), vaan myös työpaikan valitsemisesta ja houkuttelevuudesta (*preentry selection and attraction*) (Schneider & Reichers 1983).

2.3 Karasekin teoria työn hallinnasta ja vaatimuksista

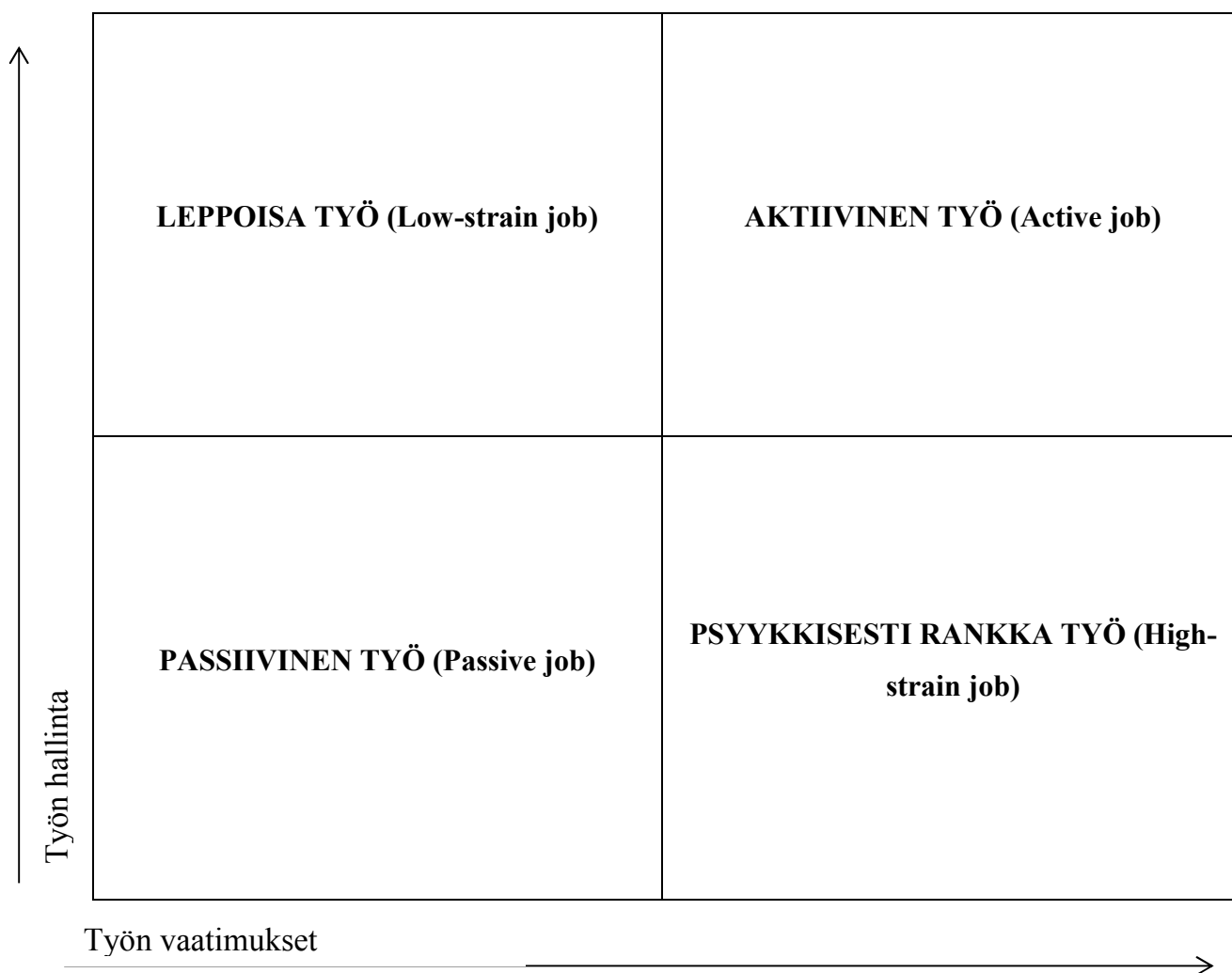
Robert A. Karasek muotoili oman työhyvinvointiteoriansa 1970-luvun loppupuolella ja on sittemmin vuosien varrella tarkentanut sitä uusissa tutkimuksissa. Vaikka teoria onkin nimellisesti työhyvinvointiin liittyvä, voidaan sitä soveltaa myös työmotivaation tutkimiseen, koska Karasekin malliin liittyvä työhallinta vaikuttaa voimakkaasti työmotivaatioon sekä myös terveyteen (Vahtera 1993, 4). Työn hallinnan käsite onkin keskeinen käsite tässä teoriassa. Sillä tarkoitetaan työntekijän mahdollisuutta käyttää omia kykyjään työssään sekä mahdollisuutta vaikuttaa omaan toimintaansa (Karasek & Theorell 1990, 58—61). Työn hallinnassa on kaksi eri ulottuvuutta: työntekijän vaikutusmahdollisuudet sekä työn vaatimat kyvyt ja taidot. Näiden ulottuvuuksien välillä on löydetty korrelaatiota empiirisissä tutkimuksissa. (Karasek 1979, 290.) Kyvyt ja tiedot mahdollistavat usein

työpaikalla vaikutusmahdollisuuksien käytön (Karasek & Theorell 1990, 59). Karasekin malliin liittyy olennaisesti työn hallinnan lisäksi myös toinen ulottuvuus, joka on työn psyykkiset vaatimukset. Siihen sisältyvät työmäärä, työtehtävän vaatimukset ja aikapaineet. Näitä vaatimuksia voi olla usein vaikea käsitteellistää ja mitata ja aiemmin vaikeuksia on aiheuttanut rajanvedon vaikeus työn vaatimusten ja hallintamahdollisuuksien välillä. (Karasek & Theorell 1990, 62—63.)

Karasekin (1979) mukaan työssä koetun psyykkisen rasittuneisuuden alkuperä on riippuvainen työn vaatimusten ja hallintamahdollisuuksien keskinäisestä suhteesta. Rasittuneisuuden määrä riippuu siitä, kuinka paljon vaatimukset ylittävät työn hallintamahdollisuudet. Esimerkiksi se, että työntekijällä on paljon vaatimuksia ja vähän hallintamahdollisuuksia, johtaa usein voimakkaaseen psyykkiseen rasittuneisuuteen. Karasekin mallista on johdettu neljä erilaista työtyyppiä: passiivinen työ, aktiivinen ja haastava työ, leppoisa työ ja psyykkisesti rankka työ. Passiivisessa työssä vaatimukset ja hallintamahdollisuudet ovat molemmat vähäiset; aktiivisessa työssä molemmat ulottuvuudet ovat suuria; leppoisassa työssä hallintamahdollisuudet ovat suuret, mutta työn vaatimukset vähäiset; ja psyykkisesti rankassa työssä puolestaan työn vaatimukset ovat suuret, mutta hallintamahdollisuudet vähäiset. (Karasek & Theorell 1990; Vahtera & Pentti 1995, 7—8; Tervahartiala 1995, 14.)

Myöhemmin 1980-luvulla tähän malliin on lisätty myös työssä tapahtuva sosiaalinen tuki ja työn ruumiilliset vaatimukset. Sosiaalisen tuen ulottuvuuden eri muotoja ovat esimerkiksi esimiehen ja työtovereiden arvostus, tuki ja kannustus. Aiempi jaottelu saa lisäksi uuden, sosiaalisen ulottuvuuden. Se jakaa työtä vielä *kollektiiviseen* ja *eristäytyneeseen* työhön. Mallin mukaan työntekijän oppimista, työssä kehittymistä sekä työmotivaatiota edistää parhaiten työ, joka on sekä kollektiivista että myös aktiivista. (Karasek 1982; Karasek & Theorell 1990.) Kuviossa 1 näemme miten eri työtyypit sijoittuvat suhteessa työn hallintaan ja vaatimuksiin.

Kuvio 1: Karasekin teoria työn hallinnasta ja vaatimuksista.



Mukailtu Karasekin ja Theorellin (1990) kuvion mukaan.

Vaikka malli alun perin on kehitetty mittaamaan psyykkistä rasitusta, Karasekin (1981, 85—87) mukaan työn hallintamahdollisuudet ja vaatimukset vaikuttavat myös työtyytyväisyyteen. Voimakasta tyytymättömyys on psyykkisesti rankassa työssä, kun taas eniten tyytyväisyyttä työtä kohtaan esiintyy aktiivisessa ja haastavassa työssä. Tulosten mukaan työntekijän hallintamahdollisuuksien lisääminen työssä on hyödyksi sekä yksilölle että organisaatiolle. Hallintamahdollisuuksien ollessa korkeat, psyykinen rasittuneisuus ja työtytymättömyys ovat alemmalla tasolla verrattuna tilanteeseen, jossa työn hallintamahdollisuuksia on vähemmän. (Karasek 1979, 302—304.)

Karasekin alkuperäinen työn vaatimusten ja hallinnan malli perustuu pääasiassa kahteen hypoteesiin: työstressihypoteesiin ja yhteisvaikutushypoteesiin.

Hypoteesi 1: Henkilöt, joilla on työssään paljon vaatimuksia ja vähän hallintamahdollisuuksia, kokevat todennäköisemmin enemmän työstressiä kuin muut työntekijät.

Hypoteesi 2: Työstressiä voidaan vähentää lisäämällä työn hallintamahdollisuuksia. Tällöin työstressi vähenee, vaikka työn vaatimukset olisivat korkeat. Työn hallintamahdollisuudet ikään kuin puskuroivat työn vaatimusten aiheuttamat paineet. Hallinta ja vaatimukset toimivat tällöin yhteisvaikutuksessa, interaktiossa. Tämän yhteisvaikutuksen lopputulosta kutsutaan myös positiiviseksi stressiksi. (Karasek 1998, 323.)

Malliin lisättiin sosiaalisen tuen osuus 1980-luvun loppupuolella, jolloin työstressihypoteesiin lisättiin vähäinen sosiaalinen tuki, ja yhteisvaikutushypoteesiin korkea sosiaalinen tuki. Työstressiä ennakoi tässä mallissa siis työn korkeat vaatimukset, vähäiset hallintamahdollisuudet ja vähäinen sosiaalinen tuki. Puskurivaikutus muodostuu puolestaan korkeista hallintamahdollisuuksista ja korkeasta sosiaalisesta tuesta.

Karasekin mallissa on työstressiin perustuvien olettamuksien lisäksi myös aktiivisen työn oletamus, jossa työn hallintamahdollisuudet ja korkea vaatimukset lisäävät oppimista ja työmotivaatiota työntekijöillä. Tätä hypoteesia ei kuitenkaan ole tutkittu samoissa määrin verrattuna työstressi- ja yhteisvaikutushypoteeseihin. Työn psykologiset vaatimukset ja hallinta mittaavat siis kahta psykologista mekanismia. Yksi mekanismi vaikuttaa työntekijän terveyteen ja hyvinvointiin, kun taas toinen vaikuttaa työmotivaatioon, koettuun tarkoituksenmukaisuuteen ja työntekijän oppimismekanismeihin. (De Jonge 1997, 240.) Tällöin vähäisiä vaatimuksia sisältävä työ ei välttämättä ole terveydelle haitallinen, mutta työmotivaatiolle, tuottavuudelle ja oppimiselle tällainen työ voi olla voimakkaasti haitallinen.

Karasekin teoria on herättänyt innostusta tutkijoiden parissa eri puolilla maailmaa. Tutkimuksissa on saatu näyttöä siitä, että mallin piirteet ovat yhteydessä psyykkiseen hyvinvointiin, stressiin ja mielenterveyden häiriöihin työntekijöillä. On tosin todettava, että malli on saanut osakseen myös kritiikkiä ja osa tutkimuksista ei tue Karasekin mallia, etenkin pitkittäistutkimukset (es. de Lange et al. 2003). Puolestaan malli ja sen stressihypoteesi on saanut tukea etenkin epidemiologisissa tutkimuksissa (de Jonge 1997, 241). Kritiikistä huolimatta, malli on pitänyt pintansa uudempien työhyvinvointimallien rinnalla. Mallin kolme psykososiaalista piirrettä (työn hallinta, vaatimukset ja sosiaalinen tuki) ovat keskeisessä asemassa työntekijän työhyvinvoinnin kannalta. (Kinnunen & Feldt 2005, 24.)

Koska tässä tutkimuksessa tarkastellaan Karasekin teoriaa ja suomalaista yhteiskuntaa, on syytä tarkastella myös, millaisena työn hallinnan ja vaatimusten suhde näyttäytyy suomalaisilla palkansaajilla. On kuitenkin todettava, että Vahteran ja Pentin tutkimuksesta saatu työpaikkojen jaottelu hallinnan ja vaatimusten mukaisesti on vuodelta 1999 ja käytetty aineisto vuodelta 1997, joten sen

tuloksia ei voi suoranaisesti vertailla tai siirtää tähän tutkimukseen. Tutkimuksen tulokset ovat kuitenkin jossain määrin suuntaa antavia. Tutkimuksen mukaan eniten vaatimuksia koettiin sairaanhoitajan, lastentarhanopettajan, perushoitajan sekä pankkitoimihenkilön ammateissa. Huomattava tulos on kuitenkin se, että lastentarhanopettajan ja sairaanhoitajan tapauksissa myös työn hallintaa koettiin paljon tai melko paljon. Pankkitoimihenkilöt puolestaan kokivat vähän työn hallintaa. Vähiten työn hallintaa koettiin yleisesti ottaen hyvin pitkälle mekanisoiduissa ja suunnitelluissa ammateissa, kuten tekstiilityöntekijänä, elintarviketyöntekijänä, postityöntekijänä ja paperityöntekijänä. Eniten hallintaa puolestaan kokivat johtajat, julkisen sektorin päälliköt, lääkärit, kirvesmiehet, atk-työntekijät sekä jo mainitut lastentarhanopettajat. Piirainen ym. (2000) ovat puolestaan saaneet tutkimuksessaan selville sen, että julkisella sektorilla työskentelee enemmän sellaisia työntekijöitä, jotka kokevat työnsä henkisesti erittäin raskaaksi tai melko raskaaksi, kuin yksityisellä sektorilla. On kuitenkin todettava, että tämä raskaus näyttäytyy kuntasektorilla. Valtion ja yksityisen sektorin lukemat olivat aikalailla samat. Kuitenkin kun tarkasteltiin kuntaa ja valtiota yhdessä julkisena sektorina, oli sen lukemat suurempia kuin yksityisellä sektorilla. Aikaisempien suomalaisten tutkimusten valossa näyttäisi siis siltä, että julkisen sektorin naisvaltaisissa töissä koettaisiin enemmän työn vaatimusten aiheuttamia paineita. On kuitenkin huomattava sekin, että useissa näissä työtehtävissä myös hallintamahdollisuudet olivat korkeat, jolloin he sijoittuisivat Karasekin teoriassa aktiivisen työn tekijöiksi.

Karasekin mallin kritiikki

Karasekin mallia on julkaisustaan lähtien tutkittu paljon, ja sitä on käytetty myös usein teoreettisena viitekehyksenä. Tästä johtuen malli on saanut myös paljon kritiikkiä osakseen. Suurin kritiikki kohdistuu työn hallinnan ja vaatimusten käsitteellistämiseen. Karasek loi vuonna 1985 malliin käytettävän kyselylomakkeen, jolla voitaisiin tutkia työn hallinnan ja vaatimusten ulottuvuuksia. Tämä kyselylomake perustui pitkälti aikaisempiin kyselyihin, ja käsitteellistämiseen on käytetty apuna reliabiliteetti- ja faktorianalyysejä (De Jonge 1997, 242; Karasek 1985; 1998). Kuten aiemmin kävin hallintaa ja vaatimuksia koskevassa luvussa läpi, on mallin käsitteiden käsitteellistäminen ja mitaaminen tutkimuksessa kiistanalaista, ja samalla äärimmäisen tärkeää lopputuloksien kannalta. Wall (1996) pitää etenkin työn hallinnan käsitteellistämistä äärimmäisen tärkeänä Karasekin malliin pohjautuvan tutkimuksen tekemiselle. Hänen mukaansa useat mallia tukemattomien tutkimusten

tulokset ovat johtuneet heikosti tehdystä käsitteellistämisestä. Hieman paradoksaalisesti hallinnan käsitettä on syytetty myös suppeudesta ja yksinkertaistamisesta (Frese 1989).

Toinen kritiikin kohde löytyy niin sanotusta yhteisvaikutushypoteesista, jossa työn vaatimusten ja hallinnan yhteisvaikutus vaikuttaa työssä koettuihin psykologisiin prosesseihin ja lopputulemiin. Yhteisvaikutusta on mitattu usein, kun tutkimusta on tehty DCS-mallin pohjalta. Tulokset ja evidenssi yhteisvaikutushypoteesin puolesta ovat olleet parhaimmillaankin ristiriitaisia (ks. de Jonge 2003; Van der Doef 1999). Tutkimuksissa löydetty yhteisvaikutukset ovat olleet usein tilastollisesti heikkoja tai jopa oletetusta poikkeavia (de Jonge 1997). Yksi yhteisvaikutusta heikentävä löytö voi olla niin sanottu kurvilinearisuus, jolloin ulottuvuuksien vaikutukset eivät ole lineaarisia, ts. suoria. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että esimerkiksi liian vähäiset työn hallintamahdollisuudet ovat haitallisia, mutta samaan aikaan liian suuret hallintamahdollisuudet voivat myös olla haitallisia. Liialliset hallintamahdollisuudet voivat johtaa hyvin kompleksiseen ja paljon stressaavia päätöksiä johtavaan työhön. Näin työn hallinnan ulottuvuudesta muodostuu eräänlainen U-muoto. (Warr 1990.)

Kritiikin kohteeksi on joutunut myös mallin yksinkertaistavuus. Työhyvinvointiin, etenkin terveyteen ja stressiin, vaikuttavat myös muut työn piirteet kuin vaatimukset, hallinta ja sosiaalinen tuki. Malliin lisättiin myöhemmin fyysiset vaatimukset ja riskit sekä työn epävarmuuden käsitteet (Karasek & Theorell 1990). Myös persoonallisuuden piirteiden pois jättäminen selittävänä tekijänä on saanut kritiikkiä. Etenkin elämänhallinta (*coping*) on noussut tärkeäksi piirteeksi selittämään mahdollisia eroja työhyvinvoinnissa. Sillä nähdään olevan tärkeä merkitys siinä, kuinka korkeiden työn vaatimusten ja vähäisten työn hallintamahdollisuuksien tilanteessa syntyvä stressi käsitellään. Lisäksi on mahdollista, että Karasekin mallin mukaista yhteisvaikutusta ei ole löydetty osassa tutkimuksissa juuri persoonallisuuden piirteiden poisjättämisen takia. (de Jonge 1997, 247.) Työntekijän persoonasta on myös paljon kiinni se, millaisena työntekijä kokee esimerkiksi ryhmätyön (Marmia 2009, 51).

Korkean stressin töissä eli töissä, joissa on korkeat työn vaatimukset ja vähäiset hallintamahdollisuudet, on alemman sosiaaliluokan työntekijöillä merkittävä edustus (Schnall ym. 1994). Tämä voi johtaa tutkimuksessa siihen, että työntekijöiden elintaso ja -tavat näkyvät tutkittaessa työn piirteiden ja hyvinvoinnin yhteyttä. Sama ilmiö, joskin vähäisempänä, on nähtävillä myös muissa taustamuuttujissa. Yksi ratkaisutapa tähän on taustamuuttujien vakiointi.

Mallia on kritisoitu myös siitä, ettei se ota huomioon työn ja työn ulkopuolisen elämän välistä vuorovaikutusta, esimerkiksi työn ja perheen yhteensovittamista ja palkattoman työn tekemistä. Näillä

on usein vaikutusta etenkin naisiin, joilla on pieniä lapsia perheessään. (ks. Frankenhaeuser ym. 1991) Ongelmaksi työn piirteitä tutkittaessa nousee myös kysymys subjektiivisuudesta ja objektiivisuudesta. Toisin sanoen, mitataanko työn piirteitä subjektiivisesti suoraan työntekijöiltä itseltään kysyen, vai käytetäänkö mittaamiseen objektiivisia menetelmiä, esimerkiksi asiantuntijoita (esim. Rau 2010)?

Työn hallinta

Työn hallinta on niin työtyytyväisyyden, -motivaation, tuottavuuden kuin työntekijöiden terveyden kannalta tärkeä tekijä (Vahtera & Pentti 1995, 5). Sitä pidetään usein kattokäsitteenä, jolla tarkoitetaan työntekijällä olevaa valtaa ja mahdollisuuksia vaikuttaa työntekoon liittyviin asioihin (Vahtera ym. 2002, 29). Hallinnalla tarkoitetaan sellaisia keinoja, jotka antavat yksilölle mahdollisuuden sopeutua vaatimukseen omista lähtökohdistaan ja tarpeistaan. (Karasek & Theorell 1990; Sutton & Kahn 1986.) Hallinnalla tarkoitetaan myös sitä, että ihmisellä on määräävä vaikutus lopputulokseen, toisin sanoen mahdollisuus vaikuttaa joko toimintoihin tai olosuhteisiin. Toimintoihin liitetynä hallinta voi tarkoittaa työtehtävien järjestyksen hallintaa, aikataulun hallintaa tai sisällön hallintaa. Usein hallinta käsittää nämä kaikki toiminnan ulottuvuudet. (Vahtera & Pentti 1995, 6.) Työelämässä termillä tarkoitetaan niitä keinoja, joilla voidaan sopeutua työelämässä esiintyviin vaatimuksiin. Työn hallinnalla on Karasekin (1979) mukaan äärimmäisen suuri rooli työhyvinvoinnin niin välittömien vaikutusten, kuten työhyvinvoinnin, sekä pitempiäikaisten vaikutusten, kuten stressin, kannalta. Hallintamahdollisuudet Karasekin mukaan (mt.) puskuroivat työn vaatimusten vaikutusta. Toisin sanoen, vähäinen työn hallinta ja suuret työn vaatimukset aiheuttavat stressiä ja työtyytymättömyyttä, kun taas korkeat työn hallintamahdollisuudet ja vaatimukset laskevat tätä. Jos tämä on totta, voidaan vetää myös toinen johtopäätös: työn vaatimuksia voidaan lisätä, jos työn hallintamahdollisuudet kasvavat samassa määrin (Wall 1996, 154).

Työn hallinta on yksi Karasekin DCS-mallin (Karasek 1979; Karasek & Theorell 1990) työn ja organisaation ulottuvuuksista. Alun perin Karasek vuoden 1979 tutkimuksessaan määritteli työn hallinnan työn päätösasteeksi (*job decision latitude*), johon kuuluivat käsitteinä työn ajallinen ja sisällöllinen hallinta (*decision authority*) sekä työntekijän taitojen ja osaamisen käyttämisen mahdollisuus (*intellectual description*). Päätösasteella tarkoitettiin ”työskentelevän yksilön potentiaalista hallintaa työtehtävistään ja menetelmistään työpäivän aikana” (Karasek 1979, 289—290).

Sittemmin keskustelua on käyty työn hallinnan määrittelemisestä. Etenkin työntekijän taitojen ja osaamisen käyttämisen mittaamista on kritisoitu (ks. Wall 1996; de Jonge 1997), ja ehdotettu tilalle paneutumista tarkemmin pelkästään työn ajalliseen ja sisällölliseen hallintaan. Theorell ja Karasek (1990) muuttivat aikaisemman mallin nimen nykyisin paremmin tunnettuun työn hallinnan ja vaatimusten malliin. Tutkimuksia on tehty kuitenkin molemmilla tavoilla. Yleisenä ohjeena on pidetty sitä, että työn hallinnan mittareiden tulisi käsitellä samoja ulottuvuuksia työn vaatimusten kanssa. (Van der Doef & Maes 1999.) Wallin (1996) mukaan useissa tutkimuksissa työn hallintaa on mitattu Karasekin alkuperäisen työn päätösasteen mukaisesti, vaikka se käsitteenä on laajempi kuin työn hallinta. Työn päätösasteessa mitataan työn hallinnan lisäksi työssä oppimista, taitojen kehittämistä, taitojen käyttämistä, luovuuden käyttämistä sekä työtehtävien variaatiota. Wall itse käytti tutkimuksessaan ajan hallintaa ja työtavan hallintaa mittaamaan yleisesti työn hallintaa ja tutkimuksen mukaan ne totesivat Karasekin mallin yhteisvaikutushypoteesin todeksi. Työn päätösasteen ja vaatimusten kohdalla yhteisvaikutusta ei puolestaan ollut havaittavissa. Tarkemmin määriteltyä työn hallintaa on sittemmin käytetty myös muissa tutkimuksissa mittaamaan työn hallintaa (esim. Taris & Feij 2004; Lindfors 2010). Tässä tutkimuksessa käytetään Wallin tapaan täsmennettyä työn hallinnan käsitettä, josta työn päätösasteessa mukana olevat työssä oppiminen, taitojen kehittäminen, luovuuden käyttäminen ja työtehtävien variointi jäävät pois. Käytännössä siis tässä tutkimuksessa työn hallinta tarkoittaa ajan ja työtehtävien hallintaa. Karasekin mallin ja sen hypoteesien kannalta olennaista on useissa tutkimuksissa ollut se, että työn hallinnan ja vaatimusten on katsottu vastaa- van sisällöllisesti toisiaan. Tällöin on hyödyllisempää määritellä käsitteet tarkoin. (ks. Van der Doef & Maes 1999.)

Työn hallinnan katsotaan suojaavan työtytyymättömyydeltä ja työperäisen stressin muodostumiselta (Johnson ym. 1995). Toisinpäin kääntäen työn hallinta vaikuttaa positiivisesti työtyytyväisyyteen, niin yksittäin kuin myös yhteisvaikutuksessa työssä esiintyvän sosiaalisen tuen kanssa (Wood ym. 2010). Hyvään työn hallintaan liittyy terveyden uudistamista, motivoitumista ja oppimista. Näiden avulla on mahdollista muodostaa perusta kasvuille, tuloksellisuudelle, työikäytymiselle ja organisaatio-oppimiselle. (Sädevirta 2002, 82.) Huonoon työn hallintaan liittyy korkeampi riski sairauspoissaoloille. Tämä ilmiön on todettu olevan myös riippumaton talouselämän eri sykleistä. Esimerkiksi vaikean laman aikana vähäisen työn hallinnan aiheuttama riski sairauspoissaoloille oli vain hieman korkeampi kuin ennen lamaa. Samalla on kuitenkin huomattu, että työn hallintamahdollisuuksia lisäämällä voitiin sairauspoissaolojen riskiä vähentää yli 20 %. Työn psyykkisten vaatimusten keventymisellä ei puolestaan ollut samanlaista vaikutusta terveyteen kuin hallinnan parantumisella. (Vahtera ym. 2002, 31—32.)

Työn hallinnalla on tutkittu olevan suora negatiivinen vaikutus työpaikan vaihtamiseen, eli mitä enemmän työn hallintaa työntekijä kokee työssään, sitä vähemmän halukas hän on vaihtamaan työpaikkaansa. Lisäksi työn hallinta puskuroi koetun stressin ja univaikeuksien suhdetta työpaikan vaihtamisen halukkuuteen. (Heponiemi ym. 2009.) Näin ollen työn hallinnalla on puskuroiva vaikutus työhyvinvoinnissa. On kuitenkin huomattava, että yhteisvaikutuksesta on ristiriitaisia empiirisiä tuloksia. Lisäksi vähäisten työn hallintamahdollisuuksien on katsottu johtavan erilaisiin sairauksiin, etenkin sydän- ja verisuonitauteihin (esim. Steptoe & Willemsen 2004; Bosma, Stansfeld & Marmot 1998) sekä myös pitkäaikaisiin sairaslomiin (esim. Arola ym. 2003). Suomalaisessa tutkimuksessa on puolestaan todettu, että työn hallinnan ollessa korkea, työssä koetaan epävarmuutta vähemmän kuin tilanteessa, jossa työn hallintaa on vähän (Vahtera & Pentti 1995, 58).

Pekka Ylöstalo (2002, 39—43) havaitsi puolestaan tutkimuksessaan, että funktionaalisesti joustavat työpaikat menestyvät muita työpaikkoja paremmin. Tässä tapauksessa se tarkoittaa sitä, että henkilöstöllä on hyvät vaikutusmahdollisuudet työtään koskeviin asioihin, eli tällöin voidaan sanoa hallintamahdollisuuksien olevan hyvät. Lisäksi funktionaalisesti joustavissa työpaikoissa työntekijöillä on hyvät mahdollisuudet oppia ja kehittyä työssään. Tämän voi ajatella niin, että työpaikan sisäisellä järjestämisellä, tässä tapauksessa työn hallintamahdollisuuksilla on yhteys tuottavuuteen. Lisäksi Ylöstalo löysi yhteyden koetun kiireen ja työpaineiden sekä vaikutusmahdollisuuksien välillä. Mitä enemmän hallintamahdollisuuksia työntekijällä oli, sitä vähemmän he kokivat kiirettä ja työpaineita. On kuitenkin väärin väittää, että hallintamahdollisuuksien lisääntyessä kiire häviäisi johonkin. Usein tällaisilla työpaikoilla on kiirettä ja ennen kaikkea vastuuta paljon, mikä saattaa lisätä työpaineita. Merkittävää on myös se huomio, että tämän mallin mukaisia työpaikkoja löytyi kaikilta sektoreilta, mikä on mielenkiintoinen ja suuntaa antava ilmiö tätä tutkimusta ajatellen.

Työn vaatimukset

Työn vaatimukset ovat yksi Karasekin työn hallinnan, vaatimusten ja sosiaalisen tuen mallin ulottuvuuksista. Malliin liittyvän hypoteesin mukaan korkeat työn vaatimukset aiheuttavat stressiä ja työtyytymättömyyttä yhdessä vähäisten työn hallintamahdollisuuksien kanssa. Korkeat vaatimukset voivat olla myös positiivisia, kun hallintamahdollisuuksia lisätään. Tällöin työn vaatimukset voidaan nähdä haasteena, joka stimuloi oppimista ja itsensä toteuttamista. Toisaalta Karasek (1979) löysi tutkimuksessaan myös työtyytymättömyyttä silloin, kun työn vaatimukset olivat vähäiset. Tä-

mä korostui myös ennen kaikkea niin sanotuissa passiivissa töissä, joissa niin työn hallintamahdollisuudet kuin myös vaatimukset olivat vähäiset.

Alun perin työn vaatimuksina nähtiin työssä ilmenevät psykologiset vaatimukset käsittäen niin työn raskauden työmäärän kautta kuin myös kiireen tuntemisen (Karasek 1979). Työn vaatimusten on nähty olevan suoranaisesti yhteydessä psyykkisen oireilun kuten stressin kanssa. Kuten aiemmin työn hallintamahdollisuuksissa, myös työn vaatimusten käsite on ollut tieteellisen keskustelun ja kritiikin kohteena. Malliin on lisätty erilaisia tekijöitä kuvaamaan paremmin työn vaatimuksia. Karasek itse (1998) on lisännyt mallista kehiteltyn kyselylomakkeeseen myös sarjan kysymyksiä, joilla mitataan työn fyysisiä vaatimuksia sekä työssä esiintyvää epävarmuutta. Uudemmassa tutkimuksessa on puhuttu myös emotionaalisista vaatimuksista (de Jonge ym. 2000, 274), joilla tarkoitetaan etenkin palvelualojen sekä sosiaali- ja terveystalojen töissä esiintyvää tarvetta joko näyttää tai tukahduttaa tunteita. Tutkimuksissa käytettävät määrittelyt työn vaatimuksista ovatkin näin hyvin laajat. Yleisesti tutkimuksissa on käytetty työssä koettu painetta ja ajallista kiirettä (esim. Dollard ym. 2000; Macklin 2006; Taris & Feij 2004). Muitakin työn vaatimusten määrittelyjä on käytetty. Lindfors (2010) käyttää tutkimuksessaan suomalaisista anestesialääkäreistä työtunteja, työmäärää sekä fyysistä että psyykkistä kuormitusta kuvaamaan työn vaatimuksia. Kinzl (2005) puolestaan käyttää työtehtävien kompleksisuutta ja vaihtuvuutta yhtenä työn vaatimusten ulottuvuutena. Kuten todettua, de Jonge ja muut (2000) sekä Mikkelsen (2005) puolestaan käyttivät emotionaalisia vaatimuksia fyysisten vaatimusten ja työmäärän sisältämien vaatimusten rinnalla.

Työn vaatimuksilla on tutkimusten mukaan merkittäviä vaikutuksia työhyvinvointiin. Tero Mamia (2009, 38) tutki vuoden 2004 palkansaaja-aineistolla työn myönteisiä ja kielteisiä hyvinvointieroja. Merkittävästi työstressiä lisääviksi tekijöiksi hän löysi työn ja perheen yhteensovittamisen, työn henkisen rasittavuuden sekä aikapaineet ja kiireen. Varsinkin kaksi jälkimmäistä ovat olleet esillä Karasekin mallia käyttävissä tutkimuksissa myös aiemmin. Woodin tutkijaryhmän (2010) tutkimuksessa puolestaan tutkittiin Karasekin mallin avulla brittiläisten mielenterveystyöntekijöiden hyvinvointia, jota mitattiin työn sisäisellä tyytyväisyydellä, ahdistuksella, masennuksella ja burnoutilla. Tutkimuksessa työn vaatimuksia oli mitattu kiireellä ja aikapaineilla. Työn vaatimusten nähtiin olevan yhteydessä kaikkiin työntekijöiden hyvinvointia mittaaviin muuttujiin. Huomattavaa oli kuitenkin tutkimuksessa se, että korkean esimiehen tuen ja korkeiden työn hallintamahdollisuuksien yhteisvaikutuksella työn vaatimusten vaikutus sisäiseen työtyytyväisyyteen voitiin puskuroida. Myös suomalaisessa tutkimuksessa todettiin työn vaatimusten vaikuttavan negatiivisesti työtyytyväisyyteen (Vahtera & Pentti 1995, 69). Marketta Kivistö ja Raija Kalimo totesivat puolestaan IT-ammattilaisia koskevassa tutkimuksessaan (2002, 103), että vähäiset kiirepaineet ja tietotulva olivat

tilastollisesti yhteydessä niin hyvää työkykyyn kuin työvireyteenkin. Työtyytyväisyyteen puolestaan oli yhteydessä työhön liittyvien odotusten kohtuullisuus. Näitä kolmea edellä mainitsemaani tekijää voidaan pitää työn vaatimuksiin sisältyvinä muuttujina. Työn vaatimuksilla on yhteys myös uniongelmiin, etenkin vanhempien miesten keskuudessa (Härmä ym. 2002, 115).

Työn vaatimuksia on siis mitattu usein hyvin yleisellä tasolla. On esimerkiksi mitattu sitä, kuinka stressaavaksi työntekijät kokevat työnsä. Usein mittaamisen kohteena on ollut myös työssä koetun kiireen määrä, työstä aiheutuva paine ja vähemmissä määrin tehdyt työtunnit. Työtehtävien vaikeus tai raskaus on vielä tätäkin harvemmin ollut mittaamisen kohteena, kun on mitattu työn vaatimuksia.

Sosiaalinen tuki

Sosiaalisesta tuesta on käytetty eri tieteenalojen tutkimuksissa erilaisia ilmaisuja: välittäminen, sosiaalinen integraatio tai yhteisöllisyys (House 1981). Tieteellisen tutkimuksen avulla on käyty keskustelua sosiaalisen tuen merkityksestä ja käsitteestä. Caplanin (1974) mukaan tärkeintä sosiaalisessa tuessa on informaation jakaminen ja palaute päätöksistä. Hänen mukaansa ne yhdistävät ihmisiä ja tuottavat toimivia kommunikaatioverkostoja. Toisenlainenkin käsitys sosiaalisesta tuesta on olemassa, ja se painottuu enemmän emotionaaliseen puoleen kommunikaatiossa. Cobb (1976) argumentoi, että sosiaalinen tuki on arvostuksen, rakkauden ja arvonannon väline. Näin ollen sosiaaliselle tuelle voidaan nähdä kaksi ulottuvuutta: informaatio ja palaute sekä emotionaalinen tuki. Yleisesti ottaen sosiaalinen tuki tarkoittaa sosiaalisista suhteista saatavissa olevia voimavaroja ja sosiaalisiin suhteisiin liittyvää terveyttä lisäävää tai stressiä vähentävää tekijää (Cohen & Syme 1985). Blom ja Mamia (2006) näkevät sosiaalisen tuen merkityksen työhyvinvoinnille muun muassa hyvästä työstä saadusta tunnustuksesta, oikeudenmukaisuudessa, työyhteisön solidaarisuudessa ja kannustavuudessa sekä organisaation kiinteydessä ja solidaarisuudessa. Näillä kaikilla on merkitystä osatekijöinä työntekijän työhyvinvoinnille. Johnson (1989) puolestaan argumentoi, että sosiaalinen tuki vaikuttaa terveyteen erilaisten vaikutusmekanismien kautta. Pohjimmiltaan sosiaalinen tuki vastaa ihmisen tarpeisiin liittyä jonkinlaiseen ryhmään. Lisäksi sosiaalinen tuki on voimavara, joka auttaa selviytymään työn vaatimuksista sekä vaikuttaa sosiaalistumiseen aikuisiällä. Viimeisenä vaikutusmuotona sosiaalinen tuki yhdessä työn hallinnan kanssa muodostavat selviytymisjärjestelmän työhön liittyviä vaatimuksia vastaan. Kivimäen ym. (2002, 48) mukaan sosiaalista tukea voidaan jaotella myös tietotukeen, aineelliseen tukeen, arvostustukeen ja henkiseen tukeen.

Sosiaalinen tuki vaikuttaa psyykkiseen oireiluun kolmella tavalla: suoraan, välillisesti ja puskuroivasti. Sosiaalisen tuen suora vaikutus tarkoittaa sitä, että kun sosiaalinen tuki työssä kasvaa, psyykkinen oireilu vähenee. Yksi mahdollinen selitys tälle on se, että sosiaalinen tuki kasvattaa henkilön itsetuntoa ja –luottamusta ja näin tekee heistä vähemmän alttiita psyykkiselle oireilulle. Välillinen tapa tarkoittaa puolestaan sitä, että stressitekijät laukaisevat ihmisessä sosiaalisen tuen resurssit, jotka puolestaan auttavat vähentämään psyykkistä oireilua. Toinen tapa on se, että sosiaalinen tuki vähentää suoraan stressitekijöitä, mikä puolestaan vähentää psyykkistä oireilua. Kolmas tapa, puskuroiva vaikutus, puolestaan tarkoittaa sitä, että stressitekijöiden ja psyykkisen oireilun suhde vaihtelee sen mukaan, miten henkilö saa sosiaalista tukea työssään. Sosiaalinen tuki ikään kuin suojaa henkilöä stressitekijöiltä, ja psyykkinen oireilu myös vähenee. (Cooper, Dewe & O’Driscoll 2001, 141—143.)

Sosiaalisen tuen on havaittu vähentävän työssä esiintyvää stressiä ja pahoinvointia jo 1970-luvulla. Samalla havainnoitiin sosiaalisen tuen puskuroiva vaikutus, jolla oli yhteys työstressiin ja sitä kautta työtyytyväisyyteen. Erityisesti esimiehen tuen nähtiin vähentävän stressioireita, kun taas sairauksien kohdalla vaikutus oli vähäinen. Työyhteisön tuki puolestaan vaikutti esimiehen tukea vähemmän stressioireisiin, ja sairauksiin se ei vaikuttanut ollenkaan. Tässä tutkimuksessa stressioireet liitettiin työtyytyväisyyteen ja ammatilliseen itsearvostukseen. (House 1981, 70—78.)

Sosiaalinen tuki liitettiin Karasekin työn hallinnan ja vaatimusten malliin 1980-luvun loppupuolella ja 1990-luvun alussa, kun Johnson ja Hall (1988; 1994) sekä Theorell ja Hall (1989) tekivät empiiristä tutkimusta Karasekin malliin liittyen. Theorell ja Karasek (1990, 69) määrittelivät sosiaalisen tuen käsittämään työssä koetuksi tueksi niin muilta työntekijöiltä (*peer cohesion*) kuin myös esimiehiltä (*supervisor support*). Heidän mukaansa (mt. 70) juuri sosioemotionaalinen tuki puskuroi stressiä tai psyykkistä kuormittuneisuutta. Sosiaalinen tuki kiteytyy työntekijöiden ja ryhmien väliseen luottamukseen sekä sosiaaliseen että emotionaaliseen integraatioon, eli aiemmin esille tuomiini informaatioon ja palautteeseen sekä emotionaaliseen tukeen. Sosiaalinen tuki voi tarkoittaa myös työssä esiintyviä resursseja, jotka avustavat työntekijää työssään, kuten tehtäviin liittyvä tuki tai kannustus (Searle 2001, 328). Yhteisvaikutushypoteesin mukaan sosiaalinen tuki vähentää stressitekijöiden ja stressikokemusten aiheuttamaa kuormitusta. Sosiaalinen tuki auttaa siis selviytymään työn vaatimusten aiheuttamista stressikokemuksista. Yhteisvaikutushypoteesissa sosiaalinen tuki ei kuitenkaan suoranaisesti vaikuta stressiin vaan puskuroi sen aiheuttamia vaikutuksia yhdessä työn hallinnan kanssa.

Sosiaaliseen tukeen ja Karasekin malliin liittyvistä tutkimuksista on saatu monenlaista tietoa. Osassa tutkimuksista todetaan, että sosiaalinen tuki vähentää suoraan työssä ilmenevää psyykkistä oireilua (esim. Johnson & Hall 1988; Landsbergis ym. 1992; Searle ym. 1999). Karasekin yhteistoimintahypoteesi lisättynä sosiaalisella tuella ei puolestaan ole saanut samalla lailla tukea (Searle 2001; Van der Doef & Maes 1999). Yhteisvaikutushypoteesia tukevissa tutkimuksissa sosiaalisen tuen vaikutus on pitkälti riippunut siitä, miten työn hallinta ja vaatimukset on käsitteellistetty (Van der Doef & Maes 1999). Jo työn vaatimusten kohdalla esittelemäni tutkimuksen (Wood ym. 2010) mukaan työssä esiintyvällä sosiaalisella tuella on merkitystä työhyvinvoinnille. Työtyytyväisyyttä lisää tutkimuksen mukaan niin esimiehen tuki kuin työtovereiden tuki. Yhteisvaikutus puolestaan löydettiin korkean esimiehen tuen ja korkeiden työn hallintamahdollisuuksien kohdalta. Ne yhdessä puskuroivat korkeiden työn vaatimusten aiheuttamaa työtyytyväisyyden laskua. Samoin vähäinen sosiaalinen tuki lisäsi ahdistuneisuuden ja masennuksen riskiä verrattuna tilanteeseen, jossa työntekijä kokee saavansa paljon sosiaalista tukea. Sosiaalinen tuki, etenkin esimieheltä saatava tuki, selittää myös IT-ammattilaisten keskuudessa työtyytyväisyyttä sekä työvireyttä (Kivistö & Kalimo 2002, 103).

Työn hallinnan ja vaatimusten kanssa työperäistä psyykkistä oireilua tutkittaessa on yleisesti käytetty Theorellin ja Karasekin (1990) kehittämää ulottuvuuksia: esimiehen tuki ja työtovereiden tuki. Tästä johtuen tässä tutkimuksessa käytetään vastaavaa sosiaalisen tuen ulottuvuuden määrittelyä. On kuitenkin mielenkiintoista, että vaikka työssä esiintyvä sosiaalinen tuki lisättiin malliin 80- ja 90-lukujen taitteessa, on iso osa tutkimuksesta tehty ilman sosiaalisen tuen ulottuvuutta. Van der Doefin ja Maesin (1999, 101) katselmuksessa työn hallinnan, vaatimusten ja sosiaalisen tuen malliin noin yksi kolmesta tutkimuksesta oli tehty käyttäen sosiaalisen tuen ulottuvuutta. Osaksi syytä on Karasekin alkuperäisen mallin vahvasta asemasta ennen 1980-luvun tutkimuksessa. Vasta 90-luvulla on tehty tutkimusta, johon on lisätty sosiaalisen tuen ulottuvuus. Tämä osaltaan selittää Van der Doefin ja Maesin (mt. 1999) tuloksia.

2.4 Työtyytyväisyys ja Karasekin teoria

Työn hallinnan, vaatimusten ja sosiaalisen tuen mallin yhteyttä työtyytyväisyyteen on tutkittu usein, vaikka DCS-malli pääsääntöisesti keskittyy stressin ja terveyden tutkimiseen. Toisaalta työtyytyväisyys on nähty yhtenä tekijänä ennustamassa työperäistä stressiä työntekijöillä. Karasekin mukaan

(1979, 303) aktiivinen työ, jossa työn vaatimukset ja hallintamahdollisuudet ovat korkeat, johtaa suurempaan työtyytyväisyyteen. Puolestaan passiivinen työ, jossa työn vaatimukset sekä hallintamahdollisuudet ovat matalat, johtaa puolestaan vähäisempään työtyytyväisyyteen.

Macklin (2006) totesi tutkimuksessaan, että työn hallinta, vaatimukset ja sosiaalinen tuki vaikuttavat työtyytyväisyyteen tilastollisesti merkittävästi yksittäisinä toimijoina. Sen sijaan näiden toimijoiden yhteisvaikutusta ei tutkimuksessa löytynyt. Dollard ja Winefield (1998) puolestaan saivat aikaan hieman ristiriitaisen tuloksen. Kaikista eniten työtyytyväisyyttä löydettiin sellaisten työntekijöiden keskuudesta, joiden työssä oli vähän vaatimuksia, paljon hallintaa ja paljon sosiaalista tukea. Tämä on jokseenkin ristiriidassa aktiivisen työn oletuksen kanssa, jota Karasekin mallin pohjalta käytetään, joskin työn hallintamahdollisuuksien vähyyden katsotaan aiheuttavan enemmän työtyytymättömyyttä. Tämä sama tulos toistuu myös Johnsonin ja muiden (1995) tutkimuksessa, jossa todetaan että työn hallintamahdollisuudet suojaavat työtyytymättömyyttä vastaan. Lindfors (2010, 10) puolestaan toteaa, että työn hallinta ja Karasekin mallin ulkopuolinen organisaatiollinen oikeudenmukaisuus ovat tärkeimmät tekijät työhyvinvoinnissa ja työtyytyväisyydessä. Tutkimuksissa on saatu myös tuloksia, joiden mukaan hyvin vähäiset tai vähäiset työn hallintamahdollisuudet vähentävät työtyytyväisyyttä vaatimusten kasvaessa (Wall 1996, 162).

Karasekin mallin hypoteeseja on myös testattu selittämässä työtyytyväisyyttä. Margot Van der Doef ja Stan Maes tutkivat vuonna 1999 Karasekin mallin hypoteeseihin perustuvia tutkimuksia 20 vuoden ajalta. Tutkimuksessa käytiin läpi myös niitä tutkimuksia, joissa työhyvinvointi oli ollut selitettävänä tekijänä. Yksi näistä tekijöistä oli myös työtyytyväisyys. Tutkimukset oli jaettu neljään ryhmään: yhdessä käytiin läpi työstressihypoteesin omaavat tutkimukset, toisessa yhteisvaikutushypoteesin sisältävät tutkimukset, kolmannessa stressihypoteesi lisättynä sosiaalisella tuella ja viimeisessä yhteisvaikutushypoteesi lisättynä sosiaalisella tuella. Karasekin mallia suhteessa työtyytyväisyyteen oli tutkittu 31 tutkimuksessa, joista 23:ssa tutkittiin lisäksi yhteisvaikutushypoteesia. Hieman yli puolet tutkimuksista (18/30) tuki alkuperäistä stressihypoteesia suhteessa työtyytyväisyyteen, ja myös noin puolet (8/14) stressihypoteesia lisättynä sosiaalisella tuella. Yhteisvaikutushypoteesille ei tukea löytynyt samoissa määrin. Vajaa puolet tutkimuksista (10/23) tuki yhteisvaikutushypoteesia, kun ainoastaan kaksi kuudesta tutkimuksesta tuki yhteisvaikutushypoteesia lisättynä sosiaalisella tuella. On tosin todettava, että jälkimmäistä hypoteesia tarkastelevien tutkimusten määrä on varsin pieni.

Edellä kuvatun tutkimuksen mukaan (mt. 1999, 104—105) Karasekin stressihypoteesia tukevissa tutkimuksissa aineisto oli usein suuri ja hyvin laaja. Aineistona oli mm. terveydenhuollon työnteki-

jät tai yleinen otos väestöstä. Hypoteesia tukemattomissa tutkimuksissa puolestaan otos oli usein pieni ja mahdollisesti jaettu sukupuolen mukaan tai sisälsi pelkkiä valkokaulustyöntekijöitä, kuten asiantuntijoita. Lisäksi tutkimukset, joissa keskityttiin työn vaatimusten ja hallintamahdollisuuksien eroavuuteen, olivat pääsääntöisesti hypoteesia tukevia. Yhteisvaikutushypoteesin kohdalla tukevat tutkimukset olivat pääsääntöisesti niitä, joissa käytettiin fokuoituja käsityksiä työn hallinnasta ja vaatimuksista. Parempi tuki yhteisvaikutushypoteesille tuli myös tutkimuksissa, joissa käsitteiden sisällöt vastasivat toisiaan. Yleisesti ottaen työtyytyväisyyden ja Karasekin mallin yhteyttä tutkivat tutkimukset antoivat vastaavalla lailla tukea mallille kuin terveyteen keskittyneet tutkimukset. Yleisesti tärkeänä mallia tutkittaessa pidettiin vaatimusten ja hallintamahdollisuuksien mittaamista. Tämä korostuu erityisesti yhteisvaikutusta mitattaessa. Lisäksi raportointi aiheutti eroja: itseraportoidut vaatimukset ja hallintamahdollisuudet vaikuttivat työtyytyväisyyteen, kun taas ei-itseraportoidut vaatimukset ja hallintamahdollisuudet eivät vaikuttaneet työtyytyväisyyteen. (mt. 106.) On kuitenkin huomattava, että tässä tutkimuksessa suurin osa läpikäydyistä tutkimuksista oli poikkileikkaustutkimuksia. Tällöin voidaan löytää korrelaatio tekijöiden välille, mutta kausaalisuutta ei voida vielä puhua.

Karasekin mallia ja sen hypoteeseja on testattu myös pitkittäistutkimuksissa, joiden tuloksia on myös verrattu toisiinsa (de Lange ym. 2003). Tutkijaryhmä erotteli vielä heidän mielestään laadukkaat tutkimukset erilleen, joiden tuloksia tarkasteltiin. Mallia tukevia tutkimuksia olivat kaikki ne, jotka tukivat jotain Karasekin hypoteesia. Pitkittäistutkimuksista yhteensä kolmessa työtyytyväisyys oli selitettävä tekijä. Näistä kolmesta tutkimuksesta kaksi tuki Karasekin mallia. Näistä etenkin Steptoen ym. tutkimus (1998) löysi tilastollisesti merkittävän yhteyden Karasekin mallin ja työtyytyväisyyden välillä pitkällä aikavälillä.

3 Tutkimusongelma

Pro gradu –työssäni haluan tutkia työtyytyväisyyttä suomalaisten palkansaajien keskuudessa. Eri-tyisesti olen kiinnostunut julkisella ja yksityisellä sektorilla toimivien palkansaajien työtyytyväisyyden eroista. Työtyytyväisyyden eroja tarkastelen Karasekin työn vaatimusten, työn hallinnan ja sosiaalisen tuen mallin ulottuvuuksien avulla. Tarkastelen sektoreiden välisiä eroja jokaisella ulottuvuudella yksittäin sekä myös yhteisvaikutushypoteesin mukaisesti.

Tutkimusongelmani ovat siis:

1. *Onko julkisen ja yksityisen sektorin palkansaajilla työtyytyväisyyden eroja?*
2. *Onko Karasekin teorian mukaisilla työn eri ominaisuuksilla, työn hallinnalla, vaatimuksilla ja sosiaalisella tuella yhteyttä työtyytyväisyyteen julkisen sektorin palkansaajien ja yksityisen sektorin palkansaajien välillä?*
3. *Onko Karasekin teorian mukaisilla yhteisvaikutuksilla yhteyttä työtyytyväisyyteen, ja eroavatko sektorit tämän suhteen?*

Tutkimuskysymykselleni merkityksellisiä käsitteitä ovat siis julkinen ja yksityinen sektori, työn hallinta, työn vaatimukset, työn sosiaalinen tuki sekä työtyytyväisyys. On huomioitava, että vaikka tutkimukseni pyrkii havaitsemaan sektoreiden välillä olevia eroja, suoritan analyysiä myös koko populaation kohdalla. Kysymysten lisäksi olen pohtinut mahdollisuutta tehdä vertailua eri ammattiryhmien välillä, sillä esimerkiksi Nakarin (1996, 41—42) mukaan tällaisia eroja ryhmien välillä löytyy. Se näkyy esimerkiksi siinä, että vähemmän koulutetuilla aloilla työntekijät kokevat vähemmän työn sisällöllistä palkitsevuutta, Tällöin instrumentaaliset palkkiot ovat tärkeämpiä. Aion kuitenkin keskittyä julkisen ja yksityisen sektorin välisiin eroihin, jottei työni paisuisi liian isoksi. Tutkimuskysymysten lisäksi aion tarkastella tutkimukseni luotettavuutta yhteenvedon yhteydessä luvussa 7.

4 Aineisto ja menetelmät

4.1 Aineisto

Tämän tutkimuksen aineistona toimii Tilastokeskuksen Työolotutkimus 2008 –tutkimus. Työolotutkimus on vuodesta 1977 lähtien tehty laaja käyntihaastattelututkimus, jonka avulla seurataan työoloja ja niiden muutosta. Tutkimukseen haastateltavat 15—64 -vuotiaat, keskimäärin vähintään 10 tuntia (vuoteen 2003 asti viisi tuntia) viikossa työskentelevät palkansaajat edustavat kaikkia ammatti- ja toimialoja. Otokoot ovat vaihdelleet 3 800 hengestä 7 000 henkeen. Nämä työolotutkimukset kattavat suomalaista työelämää yli 30 vuoden ajan ja mahdollistavat myös muutostutkimusta. (Tilastokeskus I.)

Työolotutkimusten aiheet johdetaan kulloisenakin aikana vallitsevasta työelämän tilanteesta ja siihen liittyvästä tutkimuksesta. Toisaalta tutkimuksella pyritään ylläpitämään jatkuvuutta vertailevien tutkimusten ja pitkittäistutkimusten tekemistä varten. Tutkimuksen teoreettiset lähtökohdat kattavat useita työelämän tutkimuksen osa-alueita työmarkkinatutkimuksesta organisaatioiden kehittämistutkimukseen. Työolotutkimuksen avulla on mahdollista tehdä varsin monipuolista tutkimusta: voidaan tutkia eri työolotekijöiden välisiä yhteyksiä, esimerkiksi työsuhteen turvallisuuden kokemusta, työpaineita ja stressioireita. (Tilastokeskus I.) Tähän tutkimukseen liittyen on tärkeää huomata, että työolotutkimuksilla tutkitaan myös työoloja. Tarkemmin työolot ymmärretään niin fyysisiksi, psyykkisiksi kuin myös sosiaalisiksi työympäristötekijöiksi.

Ennen työolotutkimuksen tiedonkeruuta, työelämän asiantuntijat suunnittelevat aikaisempien lomakkeiden perusteella uuden tutkimuslomakkeen. Aikaisempia lomakkeita käytetään hyväksi, jotta tutkimuksen tulokset ovat vertailukelpoisia aikasarjassa muiden tutkimusten kanssa. Myös aikaisempien tutkimusten kysymykset auttavat tarkentamaan ja parantamaan tutkimuslomaketta, jotta tutkimuksesta saadaan haluttua tietoa. Lisäksi ajankohtaisten tutkimusaiheiden esille tuomia kysymyksiä voidaan lisätä tutkimukseen. Tutkimuslomakkeen suunnittelussa on käytetty niin kvalitatiivisia kuin kvantitatiivisia tutkimusmenetelmiä, sillä aiemmin pelkästään käytetty survey-menetelmä osoittautui riittämättömäksi. Kvalitatiivisilla menetelmillä saadaan esille tutkimuksesta tietoja, joita pelkällä kvantitatiivisella tutkimuksella ei välttämättä saada esille. (Tilastokeskus I.)

Työolotutkimukset on toteutettu käyntihaastatteluina, joiden pohjana on tutkimuslomake. Tutkimuksen otokseen valikoituvat ne 16—64 -vuotiaat palkansaajat, joiden normaaliviikkotyöaika ylitt-

tää kymmenen tuntia. Vuoden 2008 työolotutkimuksessa vastaajia oli 4392 kappaletta. Otoskoko oli puolestaan 6499 henkilöä, jolloin vastausprosentti oli 68 %. Naiset vastasivat tutkimukseen miehiä enemmän ja puolestaan vanhemmat palkansaaajat nuorempia enemmän. (Tilastokeskus I.)

4.2 Tutkimusmenetelmät

Tässä tutkimuksessa käytetään kvantitatiivisia tutkimusmenetelmiä, koska aineisto on määrällisessä muodossa. Lisäksi jotta voidaan tehdä yleistyksiä suomalaisesta työelämästä, on helpompi käyttää määrällisiä tutkimusmenetelmiä. Työskentely-ympäristönä toimii SPSS for Windows 19.0 –ohjelma. Yhteiskuntatieteellistä tutkimusta on tehty aiemminkin usein kvantitatiivisin menetelmin. Määräävässä asemassa kvantitatiiviset menetelmät olivat etenkin 1960-luvulta 80-luvulle saakka. Oikeastaan muutos kvalitatiivisiin tutkimusmenetelmiin tapahtui 1980-luvulla. Kyseinen muutos oli hyvin voimakas ja 1990-luvun puolella kvalitatiiviset tutkimusmenetelmät olivat pitkälti määräävässä asemassa. Sitten 2000-luvulla, etenkin yhteiskuntatieteissä, on kvantitatiivisen tutkimuksen määrä noussut. (Jokivuori & Hietala 2007, 20–21.)

Aineiston analyysissä käytetään monimuuttujamenetelmää nimeltä kaksisuuntainen varianssianalyysi, ryhmien keskiarvojen vertailua t-testin avulla sekä näiden lisäksi kuvailevia menetelmiä. Jälkimmäisistä käytetään ristiintaulukointia, frekvenssijakaumia sekä keskilukuja. Ristiintaulukoinnilla pystytään tarkastelemaan sitä, onko selitettävän muuttujan jakauma erilainen selittävien muuttujien luokissa. Esimerkiksi, onko koulutustaso erilaista julkisen sektorin ja yksityisen sektorin palkansaajien keskuudessa. Ristiintaulukoinnissa voidaan käyttää luokiteltuja muuttujia, eli mahdolliset välimatka- tai suhdeasteikolliset muuttujat pitää koodata uudelleen. (KvantiMOTV – Ristiintaulukointi). Frekvenssijakaumilla puolestaan tarkastellaan muuttujan saamien arvojen jakautumista. Keskilukuina tässä tutkimuksessa käytetään keskiarvoa ja mediaania.

Kaksisuuntainen varianssianalyysille keskeistä puolestaan ovat niin muuttujien päävaikutukset kuin myös niiden yhteisvaikutus, jota kutsutaan myös interaktioksi. Sitä suositellaan myös käytettäväksi silloin, kun selitettävä muuttuja on jatkuva-asteikollinen muuttuja ja selittäjinä luokittelu- tai jätysasteikolliset muuttujat, sillä näin analyysin avulla voidaan laskea eri ryhmille keskiarvot. Kaksisuuntainen varianssianalyysi on varianssianalyysin jatke. Varianssianalyysillä mitataan sitä, eroavatko kahden tai useamman ryhmän keskiarvot toisistaan. Pääsääntöisesti sitä on pidetty kokeellisen tutkimuksen kulmakivenä, etenkin lääketieteen tutkimuksessa. Se on kuitenkin käyttökelpoinen myös yhteiskuntatieteissä. (Jokivuori & Hietala 2007, 133; KvantiMOTV - Varianssianalyysi.) Sitä muuttujaa, jonka osalta ryhmiä vertaillaan, kutsutaan selitettäväksi tai riippuvaksi muuttujaksi.

Ryhmät puolestaan muodostuvat selittävän muuttujan luokista, kuten esimerkiksi ikämuuttujassa eri ikäluokat, sukupuolimuuttujassa mies ja nainen tai esimerkiksi tässä tutkimuksessa käytetyt paljon tai vähän. (Jokivuori & Hietala 2007, 153—154.)

Raportoinnissa käytetään hyväksi p-arvoa, joka kertoo virhepäätelmän todennäköisyyden silloin, kun tarkastellaan muuttujien välisiä eroja perusjoukossa. Todennäköisyyttä varten pitää määritellä p-arvolle merkitsevyystasot. Niillä tarkoitetaan, sitä mikä on todennäköisyys sille, että saatu tulos ei päde perusjoukkoon. Eli toisin sanoen p-arvolla mitataan virheen todennäköisyyttä. Yleisesti p-arvon merkitsevyystasoina käytetään seuraavia tasoja:

$p < 0,001^{***}$	tilastollisesti erittäin merkitsevä
$p < 0,01^{**}$	tilastollisesti merkitsevä
$p < 0,05^{*}$	tilastollisesti melkein merkitsevä

On kuitenkin huomattava, että merkitsevyystasoina käytetyt arvot ovat sopimuksenvaraisia ja niiden implikoima tilastollinen merkitsevyys on käytännössä veteen piirretty viiva. (Mikä on p-arvo ja miten sitä mitataan? 2012) Kuitenkin, koska kyseiset arvot ovat tilastotieteellisissä testeissä pääsääntöisesti käytössä, ne ovat käytössä myös tässä tutkimuksessa. Yllä olevat symbolit ovat käytössä raportoinnin yhteydessä.

Tarkoituksena ei ole kuitenkaan pelkästään kuvata muuttujien välisiä yhteyksiä, vaan pyrkiä tarkastelemaan lähemmin ilmiöiden välisiä yhteyksiä ja yhteisvaikutuksia. Tähän yhteiskunta- ja ihmistieteilijöiden tulisikin tutkimuksissaan tähdätä (Jokivuori & Hietala 2007, 11). Tutkimukseen on pyritty valitsemaan aineistosta ne muuttujat, joiden avulla pystytään parhaiten vastaamaan tutkimusongelmaan, eli toisin sanoen valitaan ne muuttujat joiden avulla työmotivaatiota ja työssä viihtymistä voidaan tarkastella. Muuttujien valinta pohjautuu aiheeseen liittyvään teoriaan. Tämän lisäksi on tarkoitus tarkastella ilmiötä myös taustamuuttujien kautta. Päämenetelmänä tutkimuksessa käytetään kaksisuuntaista varianssianalyysiä, jonka avulla voidaan tarkastella muuttujien yhteisvaikutusta, eli työn hallinnan ja työn vaatimusten yhteisvaikutusta, sekä näiden yhteisvaikutusta sosiaalisella tuella lisättynä. Yhteisvaikutusten lisäksi tutkimuksessa tarkastellaan kyseisten työn ominaisuuksien yhteyttä työtyytyväisyyteen suoraan, ilman yhteisvaikutuksia. Lisäksi tarkastellaan erilaisten taustamuuttujien yhteyttä työtyytyväisyyteen. Tarkoituksena on tarkastella edellä mainittujen muuttujien yhteyttä tai yhteisvaikutusten yhteyttä työtyytyväisyyteen niin koko palkansaajapopulaation osalta kuin myös erikseen julkisen ja yksityisen sektorin osilta. Näin on mahdollista vastata tutkimuksen tutkimuskysymykseen.

4.3 Vastaajien ominaispiirteet

Tälle tutkimukselle tärkeä jaottelu on palkansaajien jakaminen julkisella sektorilla työskenteleviin sekä yksityisellä sektorilla työskenteleviin. Aineistossa asiaa kysytään eräänlaisena taustatietokysymyksenä, joskin vastausvaihtoehtoja on kolme: 1) valtio, 2) kunta tai kuntayhtymä ja 3) yksityinen sektori. Lisäksi kysymyksessä on vaihtoehto ”En osaa sanoa”, joskin näitä vastaajia on ainoastaan 14 kappaletta, joka on 0,3 prosenttia kaikista vastaajista. Vastanneiden palkansaajien jakautuminen on mielenkiintoinen, sillä 62,2 prosenttia (N=2733) vastaajista työskentelee yksityisellä sektorilla, 27 prosenttia (N=1186) kunnalla tai kuntayhtymällä ja 10,5 prosenttia (N=459) valtiolla. Tutkimus tekee eroa yksityisen ja julkisen sektorin välille, joten on luontevaa yhdistää valtiolla ja kunnalla sekä kuntayhtymällä työskentelevät yhdeksi ryhmäksi. Näin ollen julkisella sektorilla työskentelee 37,5 prosenttia (N=1645) kyselyn vastaajista, kuten taulukosta 1 voi nähdä. Sektoreiden sukupuolijakaumat edustivat tyypillistä kuvaa suomalaisten työmarkkinoiden rakenteesta. Julkisella sektorilla seitsemän kymmenestä vastaajasta oli naisia (N=1174), kun taas miesten osuus jäi alle kolmeen kymmeneen prosenttiin (N=471). Yksityisellä sektorilla puolestaan miehet olivat enemmistönä 56,2 prosentilla (N=1537) naisten osuuden jäädessä 43,8 prosenttiin (N=1196).

Taulukko 1: Julkisen ja yksityisen sektorin koot aineistoon suhteutettuna.

	Julkinen sektori	Yksityinen sektori
Kaikki, %	37,6 %	62,4 %
N	1645	2733

Tutkimuksen sosiodemografisiksi taustamuuttujiksi on valittu sukupuoli (muuttuja 1), siviilisäättiläisyys (D1), ikä (muuttuja 2) ja työsuhteen muoto, muodossa toistaiseksi voimassa oleva työ/määräaikainen työ (A19). Siviilisäädyn kohdalla muuttuja sisältää useamman luokan, joten se on muutettu tutkimusta varten kaksiluokkaiseksi, jossa vastaaja on parisuhteessa tai sitten ei ole. Nämä taustamuuttujat ovat valikoituneet aiemman tutkimuksen valossa ja työsuhteen muodon sen relevanttiuden vuoksi nykyiselle työvoimapolitiittiselle keskustelulle. Sukupuolten välisiä työn piirteiden erojen vertailua vaikeuttaa usein se, että miehet ja naiset pääsääntöisesti työskentelevät eri-

laisissa työpaikoissa, joissa töillä on erilaisia piirteitä. Valittujen taustamuuttujien frekvenssijakaumat voi todeta taulukosta 2.

Taulukko 2: Taustamuuttujien frekvenssijakaumat (N, %).

	N	%
Sukupuoli		
mies	2011	45,8
nainen	2381	54,2
Siviilisääty		
parisuhteessa (avio- tai avoliitto, rekisteröity parisuhde)	3214	26,8
ei parisuhteessa	1178	73,2
Työsuhteen muoto		
toistaiseksi voimassa oleva	3858	87,9
määräaikainen	533	12,1

Kuten taulukosta 3 nähdään, niin julkisella sektorilla pääosa vastaajista on naisia, kun taas yksityisellä sektorilla yli puolet on miehiä. Samoin määräaikaisten työsuhteiden määrä on yli kymmenen prosenttiyksikköä suurempi julkisella sektorilla kuin yksityisellä sektorilla. Lisäksi on huomattava, että nämä molemmat erot ovat tilastollisesti merkitseviä ($p < .005$). Tämä on asia, joka on otettava huomioon tuloksia tulkittaessa ja joka jossain määrin tukee tutkimuksen käsitystä eri sektoreiden eroista. Taulukosta 3 puolestaan käy ilmi vastaajien ikäjakauma ja sen uudelleenluokittelu. Työolotutkimukseen 2008 vastanneiden keski-ikä on 42,16 vuotta. Yksityisellä sektorilla työskentelevät ovat hieman nuorempia, keskimäärin 40,4-vuotiaita, kun taas julkisella sektorilla työskentelevät ovat keskimäärin 45,1-vuotiaita. Jatkotutkimusta varten ikämuuttuja on luokiteltu uudelleen viiteen eri luokkaan: 16—24-vuotiaat, 25—34-vuotiaat, 35—44-vuotiaat, 45—54-vuotiaat ja 55—64-vuotiaat. Ryhmät ovat pääosin tasaisia, pois lukien 16—24-vuotiaiden ryhmä, jolla oli 3,9 % julkisen sektorin työntekijöistä ja 10,7 % yksityisen sektorin työntekijöistä. Kaikista työntekijöistä heitä oli 8,2 %. Samoin taulukosta 4 nähdään, että julkisen sektorin työntekijöistä yli puolet on yli 45-vuotiaita, kun taas yksityisellä sektorilla tämän ikäisten työntekijöiden osuus jää vajaaseen 40 prosenttiin.

Taulukko 3: Taustamuuttujien jakautuminen yksityisen ja julkisen sektorin välillä. Ristiintaulukointi.

	Julkinen sektori (N=1645)	Yksityinen sektori (N=2733)
Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde***	80,5 %	92,4 %
Määräaikainen työsuhde***	19,4 %	7,6 %
Parisuhteessa	75,0 %	72,2 %
Ei parisuhteessa	25,0 %	27,8 %
Mies***	28,6 %	56,2 %
Nainen***	71,4 %	43,8 %
Keski-ikä	45,11 vuotta	40,4 vuotta

Taulukko 4: Ikäluokkien koot prosentteina.

Ikäluokka	Kaikki	Yksityinen sektori	Julkinen sektori
16—24	8,2 %	10,7 %	3,9 %
25—34	21,2 %	24 %	16,5 %
35—44	25,2 %	26,6 %	23,2 %
45—54	26,8 %	23,8 %	32 %
55—64	18,6 %	15 %	24,4 %

Tutkimuksen selitettävänä muuttujana on työtyytyväisyys. Tutkittaessa työtyytyväisyyttä ensimmäisenä huomio kiinnittyy työtyytyväisyyttä suoraan mittaaviin muuttujiin. Tässä kyselyssä niitä on kaksi, joista jälkimmäinen jakautuu vielä osiin. Kysymys A10a kuuluu seuraavasti: ”Kuinka tyytyväinen olette nykyiseen työhönne?”. Vastausvaihtoehdot ovat Likertin skaalaan mukaiset, eli yhdestä viiteen. Skaalassa ykkönen kertoo, että vastaaja on erittäin tyytyväinen työhönsä ja vitonen sitä, että vastaaja on erittäin tyytymätön työhönsä. Tämän kysymyksen lisäksi on kysymys A10b, jossa kysytään tyytyväisyyttä työn eri osa-alueisiin. Nämä osa-alueet ovat: 1) kehittymismahdollisuudet työssä, 2) ammattitaidon arvostaminen, 3) mahdollisuudet vaikuttaa työyhteisön toimintaan, 4) työpaikan sosiaalisiin suhteisiin ja 5) työtehtävien sisältöön. Tämän tutkimuksen työtyytyväisyyttä mittaava mittari on muodostettu näistä viidestä osa-alueesta (A10ba-A10be).

Uudessa summamuuttujassa muuttujien skaala on käännetty ympäri, jolloin suurempi lukema merkitsee suurempaa kokonaistyytyväisyyttä työhön. 11 vastausta määriteltiin puuttuviksi. Uuden summamuuttujan tuottama keskiarvo oli 3,8613, keskihajonnan ollessa 0,623, eli suomalaiset ovat lähes melko tyytyväisiä työhönsä kun työn eri osa-alueiden mittaukset laitetaan yhteen. 38 prosenttia vastauksista sai arvon neljä (4) tai enemmän. Reliabiliteettia mittaavan Cronbachin alfan arvo puolestaan oli 0,733. Yhteiskuntatieteissä on yleisesti käytetty reliabiliteetin rajana Cronbachin alfan arvoa 0,6 (Jokivuori & Hietala 2007, 103—104). Näin ollen voidaan sanoa, että työtyytyväisyyden summamuuttuja on homogeeninen ja näin reliaabeli. Lisäksi tarkastelen työtyytyväisyyden mittarin keskiarvoja julkisen ja yksityisen sektorin välillä t-testin avulla.

Taulukosta 6 nähdään, että testin mukaan julkisella sektorilla työtyytyväisyys on hieman korkeampi kuin yksityisellä sektorilla, $t(4381)=2,42$ ($p<0,05$). Ero ei kuitenkaan ole kovin suuri, mutta tilastollisesti melkein merkitsevä. Tämä vastaa ensimmäiseen tutkimuskysymykseen, jossa kysytään sitä, onko julkisella ja yksityisellä sektorilla eroja työtyytyväisyyden suhteen. Tähän kysymykseen voi vastata, että on, mutta erot ovat vähäiset. Julkisella sektorilla työtyytyväisyys on tilastollisesti melkein merkitsevästi hieman korkeampi. Analyysia pitää kuitenkin jatkaa tarkastelemalla työn eri ominaisuuksien yhteyttä työtyytyväisyyteen, niin yleisesti kuin myös eri sektoreiden välillä. Työn ominaisuuksien muuttujia tarkastellaan seuraavassa luvussa.

Taulukko 5: Työtyytyväisyyden summamuuttujan tunnusluvut.

N	4381
Puuttuvat	11
Keskiarvo, M	3,861
Keskihajonta, SD	0,623
Cronbachin alfa, α	0,733

Taulukko 6: Työtyytyväisyyden keskiarvot julkisella ja yksityisellä sektorilla. Keskiarvojen t-testi.

	Yksityinen sektori		Julkinen sektori		t
	M	SD	M	SD	
Työtyytyväisyys	3,88	0,612	3,93	0,573	2,42*

4.4 Työn ominaisuuksia mittaavat muuttujat

Tutkimuksen teoreettisena mallina on Karasekin (1979) kehittämä työn hallinnan, vaatimusten ja sosiaalisen tuen malli. Kun hallinta ja vaatimukset jaetaan kahteen osaan, saadaan mallista nelikenttä, jossa mallista on johdettu neljä erilaista työtyyppiä: passiivinen työ, aktiivinen ja haastava työ, leppoisa työ ja psyykkisesti rankka työ. Passiivisessa työssä vaatimukset ja hallintamahdollisuudet ovat molemmat vähäiset; aktiivisessa työssä molemmat ulottuvuudet ovat suuria; leppoisassa työssä hallintamahdollisuudet ovat suuret, mutta työn vaatimukset vähäiset ja psyykkisesti rankassa työssä puolestaan työn vaatimukset ovat suuret, mutta hallintamahdollisuudet vähäiset. (Karasek & Theorell 1990; Vahtera & Pentti 1995, 7—8; Tervahartiala 1995, 14.) Työtyytyväisyys on malliin mukaan yleisintä aktiivisessa ja haastavassa työssä ja tämän jälkeen leppoisassa työssä. Vaatimusten ollessa korkeat työtyytyväisyys on teorian mukaan pieni.

Tutkittaessa työn vaatimuksia, hallintaa ja sosiaalisia suhteita tulee muuttujia valittaessa tehdä tarkkoja valintoja. Ongelmallista tutkimusten mukaan usein Karasekin mallia käytettäessä on se, että käsitteiden määrittely ja muuttujien valinta epäonnistuu. Syynä voi olla liian laaja käsitys, mitä usein varsinkin työn hallinnan kohdalla tapahtuu, tai hieman paradoksaalisesti myös liian suppea käsitys. Jälkimmäistä on esiintynyt etenkin työn vaatimuksia mitattaessa. Tärkeimpänä sääntönä voidaan pitää sitä, että valittavien muuttujien sisällölliset käsitteet vastaavat toisiaan työn hallinnan ja vaatimusten osalta. Tällöin voidaan odottaa täsmällisimpiä tuloksia.

Työn psyykkisiä vaatimuksia mitataan Tilastokeskuksen kyselyssä useammalla kysymyksellä. Näistä tutkimukseen on päädytty valitsemaan aikaan kohdistuvia vaatimuksia, joilla pääsääntöisesti mitataan kiireen ja psyykkisten vaatimusten tuntua työssä, ei niinkään työn sisällöllistä raskautta tai fyysisiä vaatimuksia. Näin mukaan on valittu muuttujat, jotka on käännetty toisinpäin ja yhdistetty vastausvaihtoehdot 1 (Ei sovi) ja 2 (Ei pidä lainkaan paikkaansa), koska ne käytännössä ovat sama vastaus, sekä vastausvaihtoehtoa 1 on aineiston perusteella valittu todella harvoin. Näin ollen muuttujien uudeksi skaalaksi muodostui 1 (Ei pidä paikkaansa) – 4 (Pitää täysin paikkansa). Vaatimuksia mittaavaa summamuuttujaa varten on valittu seuraavat muuttujat: 31b (Joudun usein luopumaan tauoista työmäärän vuoksi?), 31d (Työni sisältää tiukkoja aikatauluja?), 31e (Joudun usein venyttämään työpäivääni, että saan työt tehtyä?), 31j (Kiireen vuoksi minun on vaikea paneutua asiakkaiden ongelmiin?), 31k (Joudun usein keskeyttämään työni kyselyjen, puheluiden ym. vuoksi?), 31L (En voi suunnitella kunnolla työtäni, koska kiireelliset työt ajavat aina edelle?), 31m (En ehdi tehdä töitä niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin?) ja 31o (Kiireen vuoksi en ehdi paneutua uusiin asi-

oihin tai kouluttautumaan työssäni riittävästi?). Näistä muuttujista muodostettiin työssä vaatimuksia mittaavan summamuuttujan, jossa arvo 1 edustaa vähäisiä vaatimuksia ja 4 paljoja työssä koettuja vaatimuksia. Keskiarvoksi summamuuttujalle muodostui 2,2756 ja keskihajonnaksi 0,65064, kuten taulukosta 7 voimme nähdä. Summamuuttujan reliabilisuutta mittaavan Cronbachin alfan arvoksi summamuuttujalle muodostui 0,841. Yhteiskuntatieteissä hyväksyttävänä raja-arvona summamuuttujille on pidetty Cronbachin alfan arvoa 0,6. Näin ollen voidaan todeta, että uusi, kiirettä mittaava summamuuttuja on reliabeeli.

Taulukko 7: Työn vaatimusten summamuuttujan tunnusluvut.

N	4381
Keskiarvo, M	2,2756
Keskihajonta, SD	0,65064
Cronbachin alfa, α	0,841

Työn hallintaa mitattaessa päädyttiin ottamaan mukaan sellaisia muuttujia, jotka pääasiassa mittaavat työssä olevia mahdollisuuksia hallita työprosessin eri osia. Kuten kiireettä mittaavien muuttujien kohdalla, muuttujat käännettiin ympäri ja yhdistettiin vastausvaihtoehto ”Ei sovi” vastausvaihtoehdon ”Ei pidä lainkaan paikkaansa” kanssa, koska vastaukset ovat niin voimakkaasti lähellä toisiaan ja vastausvaihtoehto ”Ei sovi” sai todella pieniä vastausmääriä. Uusien muuttujien skaalaksi muodostui näin 1 – 4, jossa vastausvaihtoehto 1 tarkoittaa ”Ei pidä lainkaan paikkaansa” ja vastausvaihtoehto 4 tarkoittaa ”Pitää täysin paikkaansa”. Työn hallintaa kuvaaviksi muuttujiksi valitsin seuraavat muuttujat: B27a (Työtehtävien sisältöön vaikuttaminen), B27b (Työtehtävien järjestykseen vaikuttaminen), B27c (Työtahtiin vaikuttaminen), B27d (Työmenetelmiin vaikuttaminen) ja B27h (Työaikoihin vaikuttaminen). Kuten taulukosta 8 näemme, työn hallintaa mittaavan summamuuttujan keskiarvoksi muodostui 2,6370 ja keskihajonnaksi 0,66404. Reliabilisuutta mittaavan Cronbachin alfan arvoksi puolestaan muodostui 0,773.

Taulukko 8: Työn hallinnan summamuuttujan tunnusluvut.

N	4388
Keskiarvo, M	2,6370
Keskihajonta, SD	0,66404
Cronbachin alfa, α	0,773

Sosiaalista tukea kuvaamaan valittiin kaksi muuttujaa, B32a ja B32b, joista ensimmäinen mittaa esimieheltä saatavaa tukea ja jälkimmäinen työtovereilta saatavaa tukea. Kuten muidenkin työn ominaisuuksia mittaavien muuttujien kohdalla, muuttujien skaala käännettiin ympäri ja vastausvaihtoehto ”Ei sovi” yhdistettiin kohtaan ”Ei koskaan”, koska vastaukset ovat sisällöllisesti lähellä toisiinsa ja kohta ”Ei sovi” sai vähän vastauksia. Näin ollen sosiaalista tukea kuvaamaan muodostui summamuuttuja, jonka skaala on 1—4. Isompi lukema kuvaa voimakkaampaa sosiaalista tukea ja pienempi lukema vähäisempää sosiaalista tukea. Uusi summamuuttuja sai reliabiliteettitestissä Cronbachin alfan arvoksi 0,616, eli se ylittää juuri yhteiskuntatieteissä rajana pidetyn 0,6 arvon. Näin ollen summamuuttujaa voidaan käyttää tutkimuksessa. Sosiaalisen tuen summamuuttujan keskiarvoksi muodostui 2,801 ja keskihajonnaksi 0,731, kuten taulukosta 9 näemme.

Taulukko 9: Työn sosiaalisen tuen summamuuttujan tunnusluvut.

N	4385
Keskiarvo, M	2,801
Keskihajonta, SD	0,731
Cronbachin alfa, α	0,616

Koska tutkimus tarkastelee yksityisen ja julkisen sektorin eroja, työn ominaisuuksia tulee tarkastella vielä erikseen sektoreiden välillä. Työn ominaisuuksia mittaaville jatkuville muuttujille suoritettiin t-testi, jonka avulla mitattiin muuttujien keskiarvoa sektoreiden mukaisesti. Taulukosta 10 nähdään, että julkisella sektorilla koetaan työn vaatimuksia ja työssä esiintyvää sosiaalista tukea hieman enemmän kuin yksityisellä sektorilla. Yksityisen sektorin työntekijät puolestaan kokevat enemmän työn hallintamahdollisuuksia kuin julkisen sektorin työntekijät. Erot työn vaatimuksissa puolestaan olivat tilastollisesti erittäin merkitsevät, $t(4381)=7,54$ ($p<0,001$). Näin voidaan sanoa, että julkisen sektorin työntekijät kokevat enemmän työn vaatimuksia työssään kuin yksityisen sektorin työntekijät. Työn hallinnan ja vaatimusten kohdalla tilastolliset merkitsevyydet eivät olleet aivan yhtä vahvat.

Taulukko 10: Työn ominaisuuksien keskiarvot eri sektoreilla. Keskiarvojen t-testi.

Työn ominaisuus	Yksityinen sektori		Julkinen sektori		t
	M	SD	M	SD	
Vaatimukset	2,22	0,688	2,37	0,622	7,54***
Hallinta	2,66	0,648	2,60	0,644	-2,66**
Sosiaalinen tuki	2,78	0,750	2,84	0,697	2,489*

Muuttujien dikotomisointi

Jotta voidaan vertailla Karasekin mallin mukaisesti muuttujien yhteyttä työtyytyväisyyteen, joudutaan dikotomisoimaan edellä muodostetut työn vaatimusten, hallinnan ja sosiaalisen tuen summamuuttujat. Dikotomisoimisella tarkoitetaan sitä, että tutkija jakaa jatkuvan muuttujan, tässä tapauksessa juuri muodostetun summamuuttujan, kahteen tai useampaan ryhmään. Tämä on erittäin hyödyllistä silloin, kun mitataan kahden tai useamman muuttujan yhteisvaikutusta selitettävää muuttujaa kohti käyttämällä varianssianalyysiä (ANOVA). (MacCallum ym. 2002) On kuitenkin huomattava, että dikotomisointi tuo mukanaan ongelmia. Yleensä keinotekoisesti tehty dikotomisointi hävittää informaatiota, jonka seurauksena mittaustarkkuus kärsii (Maxwell & Delaney 1993). Tälle tutkimukselle on tärkeää nähdä työn ominaisuuksista matalat ja korkeat (low and high) arvot, jonka seurauksena on järkevää jakaa muuttujat kahteen eri ryhmään, eli matalaan ja korkeaan. Tällaista kahteen ryhmään jakamista kutsutaan bifurkaatioksi, eli kahtia haarautumiseksi (Jokivuori & Hieta- la 2007, 186). Ideana on valita jokin sellainen piste jatkuvasta muuttujasta, jonka avulla jako kahteen ryhmään voidaan tehdä. Bifurkaatiota voidaan tehdä usealla tavalla eri pisteitä valitsemalla. Jako voidaan tehdä esimerkiksi seuraavilla tavoilla (mt. 186):

1. Mediaanijako, jossa aineistosta lasketaan mediaani mittarille, jonka avulla jana katkaistaan. Näin janan molemmille puolille jää yhtä paljon tapauksia.
2. Keskiarvojako, jossa aineistosta lasketaan keskiarvo mittarille. Vastaajat sijoittuvat jommallekummalle puolen keskiarvoa.
3. Keskipistejako, jossa jako tehdään mittarin keskipisteen mukaan. Esimerkiksi vaihteluvälillä 1—5, keskipiste on arvossa 3.

Kaikilla näillä tavoilla on omat positiiviset ja negatiiviset puolensa. Keskipistejakoa pidetään usein teoreettisesti ”puhtaimpana” ja eniten todellisuuteen pohjautuvana, mutta sen haasteena on usein

ongelma, jossa tapauksia tulee eri luokkiin epätasaisesti. Tämä puolestaan voi johtaa siihen, että joihinkin ryhmiin tulee niin vähän tapauksia, että vertailuanalyysi kärsii tästä. Keskipistejakoa puoltaa se, että tällä tavoin muodostetut ryhmät ovat todellisia ja teoriaan kytkeytyneitä eivätkä aineistosta syntyviä tilastollisia ryhmiä (mt. 188). Keskiarvo- ja mediaanijakoa käyttämällä saadaan tapauksia eri luokkiin tasaisemmin kuin keskipistejakoa käyttämällä. Ongelmaksi tällöin muodostuu se, että eri aineistoissa syntyy erilaisia jakaumia ja niin mediaani kuin myös keskiarvo vaihtelevat. Tämä puolestaan vaikeuttaa tuloksien vertailua toisten tutkimusten kanssa.

Tässä tutkimuksessa käytetään mediaaniin perustuvaa jakoa. Valintaa voi perustella ennen kaikkea sillä, että näin saadaan eri ryhmistä samansuuruiset. Keskipistejakoalla ryhmistä tuli varsin epätasaiset, pois lukien sosiaalisen tuen ryhmät, sillä niissä keskipiste ja mediaani olivat sama luku. Lisäksi keskipistejakoalla tehtyjen ryhmien avulla tehty analyysi antoi samat tulokset kuin mediaanijakoalla tehtyjen ryhmien analyysi. Näin ollen ei ole todennäköistä, että tutkimuksen kannalta olisi vahingollista käyttää mediaanijakoalla tehtyjä ryhmiä. Lisäksi keskipistejakoalla tuskin lisättäisiin tutkimuksen luotettavuutta tai vaikuttavuutta. On kuitenkin huomattava, että kuten usein suomalaista työelämää tutkiessa, vastaajat antavat positiivisen kuvan. Tutkimuksen kohdalla se tarkoittaa, sitä että työn hallinnan kohdalla mediaani on hieman isompi kuin summamuuttujan keskipiste. Työn vaatimusten kohdalla tilanne on puolestaan toisin päin.

Jako kahteen työn ominaisuuksia mitattaessa tarkoittaa sitä, että muodostettiin kolme uutta muuttujaa, yksi jokaisesta työn ominaisuudesta. Nämä muuttujat saivat kahdenlaisia arvoja, joilla mitataan sitä, kokeeko henkilö kyseistä työn ominaisuutta vähän vai paljon. Näin ollen uudet muuttujat mittaavat seuraavia asioita: onko hallintamahdollisuuksia, työn vaatimuksia ja sosiaalista tukea vähän vai paljon,. Perusteena tälle työn ominaisuuksia mittaavien muuttujien bifurkaatiolle on se, että Karasekin malli usein esitetään nelikenttänä, jossa edellä mainitut työn ominaisuudet saavat kaksi arvoa, vähän tai paljon. Esimerkiksi aktiivinen työ sisältää paljon työn vaatimuksia, mutta myös paljon työn hallintamahdollisuuksia. Tehty bifurkatio mahdollistaa nelikentän avulla tehtävää analyysiä. Uusien muuttujien jakautuminen on nähtävillä taulukossa 11.

Taulukko 11: Työn ominaisuuksien kaksiluokkaiset muuttujat.

Työn ominaisuus	Vähän	Paljon
Hallinta (% , N)	42,5 %, 1863	57,5 %, 2525
Vaatimukset (% , N)	45,5 %, 1997	54,4 %, 2384
Sosiaalinen tuki (% , N)	46,2 %, 2027	53,8 %, 2365

5 Tulokset

5.1 Taustamuuttujien yhteys työtyytyväisyyteen

Tutkimuksen aluksi tarkastellaan taustamuuttujien yhteyttä yleiseen työtyytyväisyyteen varianssi-analyysin avulla. Koska kolme neljästä muuttujasta (parisuhde, sukupuoli ja työsuhteen muoto) ovat kaksiluokkaisia, niiden kohdalla ei tarvita post hoc –analyysiä. Sen sijaan tutkittaessa iän yhteyttä työtyytyväisyyteen joudutaan post hoc –analyysi tekemään, jotta saadaan selville, minkä ryhmien välillä ero on tilastollisesti merkitsevä. Bonferronin post hoc -testin mukaan 55-64 –vuotiaat kokevat olevansa tilastollisesti merkittävästi ($p < 0,01$) tyytyväisempiä työhönsä kuin muiden ikäryhmien työntekijät. Muiden ikäryhmien välillä ei ollut tilastollista merkittävyyttä. Muista taustamuuttujista parisuhteella oli yhteys ($F(1, 4365) = 7,259, p < 0,05$) työtyytyväisyyteen. Parisuhteessa olevat kokivat olevansa tyytyväisempiä työhönsä kuin ne, joilla parisuhdetta ei ollut.

Vertailtaessa taustamuuttujien yhteyttä työtyytyväisyyteen eri sektoreiden välillä, saadaan hieman erilaisia tuloksia. Julkisella sektorilla työsuhteen muoto on yhteydessä tilastollisesti melkein merkitsevästi ($F(1, 1639) = 6,042, p < 0,05$) siihen, kuinka paljon työtyytyväisyyttä koetaan. Tässä tapauksessa ne työntekijät, jotka ovat määräaikaaisessa työsuhteessa, kokevat olevansa hieman tyytyväisempiä työhönsä kuin ne joiden työsuhde on toistaiseksi voimassa oleva. Yksityisellä sektorilla tällaista eroa ei puolestaan tulosten mukaan ole. Sen sijaan yksityisellä sektorilla työskentelevät työntekijät, jotka ovat parisuhteessa, kokevat olevansa tilastollisesti melkein merkitsevästi ($F(1, 2726) = 5,918, p < 0,05$) tyytyväisempiä työhönsä kuin ne työntekijät, jotka eivät ole parisuhteessa. Julkisella sektorilla puolestaan ei tulosten mukaan ole tilastollisesti merkittäviä eroja. Ikäluokkien yhteyttä työtyytyväisyyteen tarkasteltaessa huomataan, että ainoastaan julkisella sektorilla ikäluokalla on yhteys työtyytyväisyyteen. Tässä tapauksessa julkisen sektorin 55-64 –vuotiaat työntekijät kokivat olevansa tilastollisesti merkitsevästi ($F(4, 1639) = 3,556, p < 0,01$) tyytyväisempiä työhönsä kuin 35-44- ja 45-54 –vuotiaat työntekijät. Ero 55-64- ja 45-54 –vuotiaiden välillä on tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p < 0,001$), kun taas ero 55-64- ja 35-44 –vuotiaiden välillä on tilastollisesti melkein merkitsevä ($p < 0,05$). Sukupuolella ei puolestaan ole minkäänlaista tilastollisesti merkitsevää yhteyttä kummallakaan sektorilla.

Taulukko 12: Taustamuuttujien yhteys työtyytyväisyyteen. Varianssianalyysi.

Työtyytyväisyys Taustamuuttuja	Kaikki		Julkinen sektori		Yksityinen sektori	
	M	F	M	F	M	F
Parisuhde	3,939	9,107**	3,939	2,512	3,9	5,918*
Ei parisuhdetta	3,882		3,888		3,836	
Mies	3,895	0,103	3,938	0,250	3,882	0,000
Nainen	3,901		3,922		3,882	
Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde	3,893	2,995	3,909	6,042*	3,884	0,479
Määräaikainen	3,941		3,997		3,854	
16—24 –vuotiaat	3,853	5,567***	3,891	3,556**	3,821	2,098
25—34 –vuotiaat	3,895		3,924		3,867	
35—44 –vuotiaat	3,901		3,901 ^d		3,877	
45—54 –vuotiaat	3,901		3,882 ^c		3,885	
55—64 –vuotiaat	4,003***		4,017 ^{ab}		3,951	

^a Ryhmän keskiarvo on tilastollisesti erittäin merkitsevästi poikkeava ryhmän 45—54 –vuotiaat keskiarvosta.

^b Ryhmän keskiarvo on tilastollisesti melkein merkitsevästi poikkeava ryhmän 35—44 –vuotiaat keskiarvosta. ^c Ryhmän keskiarvo on tilastollisesti erittäin merkitsevästi poikkeava ryhmän 55—64 –vuotiaiden keskiarvosta. ^d Ryhmän keskiarvo on tilastollisesti melkein merkitsevästi poikkeava ryhmän 55—64 –vuotiaiden keskiarvosta.

5.2 Työn ominaisuuksien yhteys työtyytyväisyyteen

Työn ominaisuuksien kohdalla suoritettiin kaksisuuntainen kovarianssianalyysi, jolla pyrittiin tarkastelemaan työn ominaisuuksien päävaikutusten yhteyttä työtyytyväisyyteen, mutta myös niiden yhteisvaikutusten yhteyttä työtyytyväisyyteen. Juurikin yhteisvaikutushypoteesi on Karasekin teorian tärkein osa, ja näin myös tälle tutkimukselle hyvin tärkeä aspekti. Kovarianssimuuttujiksi lisättiin ne taustamuuttujat, joilla oli yhteys työtyytyväisyyden vaihteluun, tässä tapauksessa ikä, työsuhteen muoto sekä parisuhde. Nämä muuttujat ovat vakioituna tutkittaessa työn ominaisuuksien yhteyttä työtyytyväisyyteen, jolloin ne eivät pääse vaikuttamaan työn ominaisuuksien yhteyteen.

Kaksisuuntainen kovarianssianalyysi ajettiin kahdesti: Ensimmäisellä kerralla tarkastellen koko populaatiota, eli tässä tapauksessa kaikkia työntekijöitä yhtä aikaa. Toisella kerralla puolestaan ajettiin analyysi siten, että populaatio jaettiin erikseen julkiseen ja yksityiseen sektoriin. Tämä tarkoittaa sitä, että tehtiin ikään kuin kaksi analyysiä yhtä aikaa, toinen julkiselle sektorille ja toinen yksityiselle sektorille. Vaikka tutkimus keskittyy pääsääntöisesti julkisen ja yksityisen sektorin eroihin, on tarpeellista ja järkevää tarkastella työn ominaisuuksien ja taustamuuttujien yhteyttä myös yleisellä tasolla palkansaajiin. Tämä nousee esille jo tutkimuskysymyksestä. Tulososiossa käydään ensin läpi työn ominaisuuksien (hallinta, vaatimukset ja sosiaalinen tuki) päävaikutusten yhteydet, minkä jälkeen siirrytään tarkastelemaan työn ominaisuuksien yhteisvaikutusten yhteyksiä. Huomattavaa on se, että ajetun analyysin mukaan mallin selitysaste koko populaation kohdalla on $r^2=0,222$, ja eri sektoreiden kohdalla seuraavasti: julkinen sektori, $r^2=0,238$, ja yksityinen sektori, $r^2=0,216$. Tämä tarkoittaa sitä, että koko populaation kohdalla tällä mallilla voidaan selittää 22,2 % työtyytyväisyyden vaihtelusta, kun taas julkisen sektorin kohdalla 23,8 % ja yksityisen sektorin kohdalla 21,6 %. Julkisella sektorilla selitysaste on siis hieman vahvempi kuin yksityisellä sektorilla, mutta ero ei ole kovin suuri. Tuloksia analysoidessa tulee kuitenkin huomioida, että melkein 80 % työtyytyväisyyden vaihtelusta ei selity tällä mallilla. Muistettava on kuitenkin myös se, että yhteiskuntatieteessä ei päästä kovin suuriin selitysasteisiin johtuen yhteiskunnallisten ilmiöiden kompleksisuudesta.

Työn hallinnan yhteys työtyytyväisyyteen

Analyysi aloitetaan tarkastelemalla työn hallintamahdollisuuksien yhteyttä työtyytyväisyyteen yleisesti kaikkien palkansaajien keskuudessa, sekä niin julkisen kuin yksityisen sektorin työntekijöiden keskuudessa erikseen. Vaikka suoraan työn hallinnan yhteyttä ei Karasekin teoriassa käsitellä, on sitä kuitenkin tutkittu muissa tutkimuksissa. Työn hallinta sisällytettiin mukaan kaksisuuntaiseen kovarianssianalyysiin yhdessä työn vaatimusten ja sosiaalisen tuen kanssa. Kuten aiemmin esiteltiin, työn hallintamuuttuja jaettiin mediaanin mukaan kahteen osaan: niihin, jotka kokevat työssään vähän hallintaa tai hallintamahdollisuuksia, sekä niihin, jotka kokevat työssään paljon hallintaa tai hallintamahdollisuuksia.

Taulukosta 13 näemme, että työn hallintamahdollisuudet vaikuttavat työtyytyväisyyteen tilastollisesti erittäin merkittävästi niin yleisellä tasolla $F(1, 4351)=351,681$, $p<0,001$, julkisella sektorilla $F(1, 1633)=87,634$, $p<0,001$ kuin myös yksityisellä sektorilla $F(1, 2717)=249,494$, $p<0,001$. Arvioituja keskiarvoja tarkastelemalla voidaan sanoa, että hallintaa ollessa paljon työtyytyväisyys kasvaa

verrattuna siihen tilanteeseen, jos hallintaa on vähän. Tämä pätee niin yleisellä tasolla kuin myös kummallakin sektorilla. Työtyytyväisyyden arvioidun keskiarvon kasvu on hieman suurempaa yksityisellä kuin julkisella sektorilla. On kuitenkin todettava, että erot ovat pienet.

Taulukko 13: Työn hallinnan yhteys työtyytyväisyyteen. Kaksisuuntainen kovarianssianalyysi (GLM).

Työtyytyväisyys	Kaikki	Julkinen sektori	Yksityinen sektori
	M	M	M
Paljon hallintaa	4,022	4,026	4,014
Vähän hallintaa	3,713	3,779	3,676
F	351,681***	87,634***	249,494***

Työn vaatimusten yhteys työtyytyväisyyteen

Tässä luvussa tarkastellaan työn vaatimusten yhteyttä työtyytyväisyyteen yleisesti palkansaajien keskuudessa sekä erikseen yksityisen sektorin työntekijöiden ja julkisen sektorin työntekijöiden keskuudessa. Työn vaatimukset ovat Karasekin teoriassa merkittävä työn ominaisuus, sillä niiden katsotaan usein vaikuttavan työntekijän psyykkiseen oireiluun niin sairauspoissaoloina kuin myös työtyytyväisyyden laskuna. Siksi onkin mielenkiintoista huomata taulukosta 14, että vaikka vaatimusten määrällä on tilastollisesti merkitsevä yhteys työtyytyväisyyteen, ovat työtyytyväisyyden keskiarvojen erot ryhmien välillä varsin pienet. Tuloksista nähdään, että yleisellä tasolla vaatimusten määrällä on tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys työtyytyväisyyteen, $F(1, 4351)=21,719$, $p<0,001$. Myös yksityisellä sektorilla yhteys on tilastollisesti erittäin merkitsevä, $F(1, 2717)=13,183$, $p<0,001$. Julkisen sektorin työntekijöiden keskuudessa yhteys on puolestaan tilastollisesti merkitsevä, $F(1, 1633)=8,351$, $p<0,01$. Yhteys kaikilla tasoilla on sama, eli kun vaatimusten määrä kasvaa, työtyytyväisyys laskee. Kuten aiemmin todettiin, on hieman yllättävää, että arvioitujen keskiarvojen erot ovat näinkin pienet, kun otetaan huomioon työn vaatimusten merkitys Karasekin teoriassa. Työtyytyväisyyden vaihtelu on vähäistä verrattuna työn hallinnan ja sosiaalisen tuen yhteyksien aiheuttamaan vaihteluun verrattuna. On kuitenkin muistettava, että muuttujien dikotomisoinnilla osa tuloksista voi vääristyä. Lisäksi mediaanin mukaan tehtyä jakoa voidaan jossain määrin pitää keinotekoisena.

Taulukko 14: Työn vaatimusten yhteys työtyytyväisyyteen. Kaksisuuntainen kovarianssianalyysi (GLM).

Työtyytyväisyys	Kaikki	Julkinen sektori	Yksityinen sektori
	M	M	M
Paljon vaatimuksia	3,829	3,864	3,806
Vähän vaatimuksia	3,906	3,941	3,884
F	21,719***	8,351**	13,183***

Sosiaalisen tuen yhteys työtyytyväisyyteen

Tässä luvussa tarkastellaan työssä esiintyvän sosiaalisen tuen yhteyttä työtyytyväisyyteen palkansaajien keskuudessa yleisesti sekä myös erikseen julkisen sektorin ja yksityisen sektorin osalta. Sosiaalisen tuen vaikutus lisättiin Karasekin teoriaan vasta 1980-luvun lopulla ja 1990-luvun alussa. Sillä katsottiin olevan niin päävaikutus psyykkiseen oireiluun, mutta myös etenkin puskuroiva vaikutus yhdessä työn hallinnan kanssa työn vaatimuksiin nähden. Koska sosiaalisen tuen päävaikutusta on tutkittu aiemmissa tutkimuksissa, se on sisällytetty mukaan analyysiin. Taulukosta 15 näemme analyysin tulokset. Yleisellä tasolla sosiaalisella tuella on tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys työtyytyväisyyteen, $F(1, 4351) = 610,825$, $p < 0,001$, samoin julkisella sektorilla, $F(1, 1633) = 271,635$, $p < 0,001$, kuin myös yksityisellä sektorilla, $F(1, 2717) = 338,756$, $p < 0,001$. Näistä tuloksista päätellen voidaan sanoa, että työssä esiintyvällä sosiaalisella tuella on yhteys työtyytyväisyyteen. Yhteys on jokaisella tasolla sama, eli sosiaalisen tuen määrän noustessa, myös työtyytyväisyys kasvaa, tässä tapauksessa siirryttäessä vähäisen sosiaalisen tuen ryhmästä paljon sosiaalista tukea sisältävään ryhmään. Sektoreiden välillä ei ole kovin suuria eroja ryhmien arvioitujen keskiarvojen suhteen.

Taulukko 15: Sosiaalisen tuen yhteys työtyytyväisyyteen. Kaksisuuntainen kovarianssianalyysi (GLM).

Työtyytyväisyys	Kaikki M	Julkinen sektori M	Yksityinen sektori M
Paljon sosiaalista tukea	4,071	4,120	4,042
Vähän sosiaalista tukea	3,664	3,685	3,648
F	610,825***	271,635***	338,756***

5.3 Työn ominaisuuksien yhteisvaikutusten yhteys työtyytyväisyyteen

Tässä luvussa siirrytään tarkastelemasta työn ominaisuuksien päävaikutusten yhteyksiä ja tarkoituksena on tarkastella eri työn ominaisuuksien yhteisvaikutusten yhteyksiä suhteessa työtyytyväisyyteen. Ensiksi tarkastellaan työn hallinnan ja työn vaatimusten yhteisvaikutuksen yhteyttä työtyytyväisyyteen niin yleisesti palkansaajien keskuudessa kuin myös erikseen julkisella ja yksityisellä sektorilla. Tämän jälkeen tarkastellaan työn sosiaalisen tuen ja työn vaatimusten yhteisvaikutusten yhteyttä työtyytyväisyyteen. Viimeisenä tarkastellaan työn hallinnan, työn sosiaalisen ja työn vaatimusten yhteisvaikutuksen yhteyttä työtyytyväisyyteen. Yhteisvaikutusten yhteyksiä tarkastellaan samalla kaksisuuntaisella kovarianssianalyysillä (Two-way ANCOVA), minkä avulla suoritettiin työn ominaisuuksien päävaikutusten yhteyksien analyysi.

Työn hallinnan ja työn vaatimusten yhteisvaikutuksen yhteys työtyytyväisyyteen

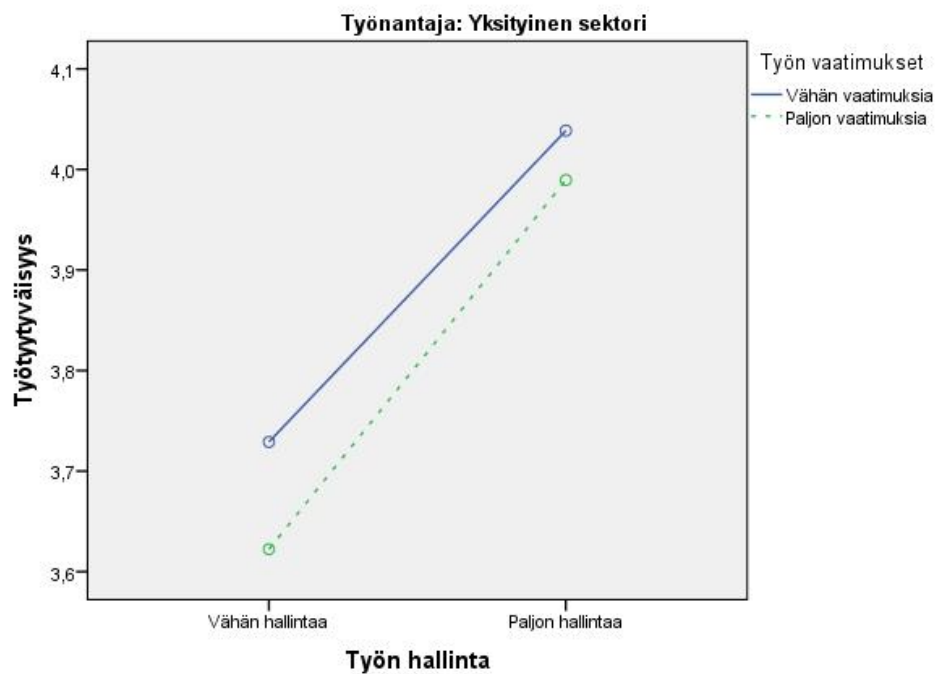
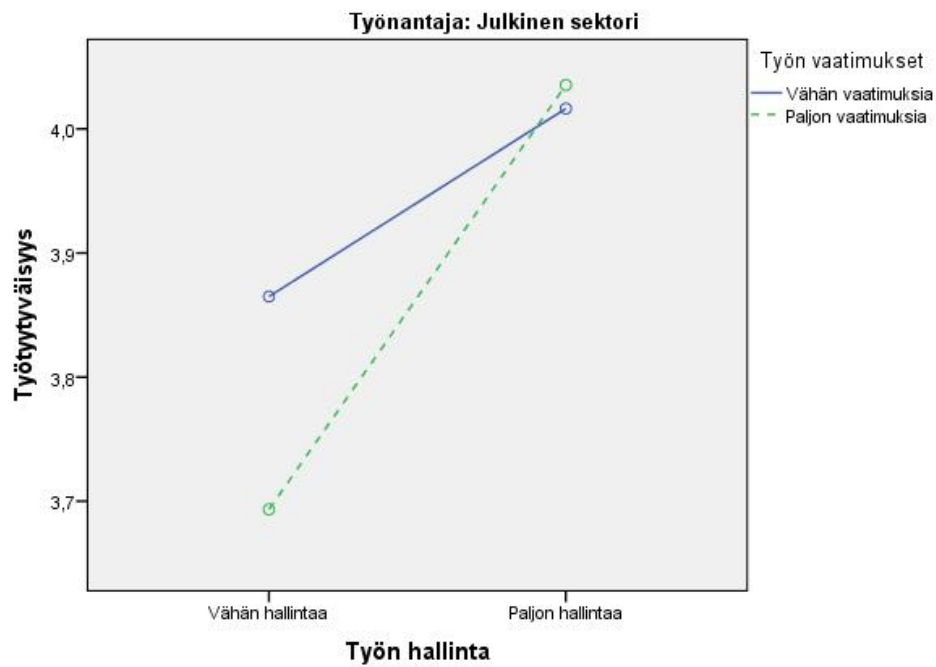
Karasekin (1979) teorian mukaan työn hallintamahdollisuudet puskuroivat tai vähentävät työn vaatimuksista aiheutuvaa psyykkistä oireilua sekä myös työtyytymättömyyttä. Vaikka joidenkin teorioiden mukaan (esim. Mamia 2009) työtyytymättömyys ei ole suoraan verrattavissa työtyytyväisyyteen, tässä tutkimuksessa käytetään työtyytymättömyyttä kuvaamaan työtyytyväisyyden laskua. Toisin sanoen Karasekin teorian mukaisesti tässä tutkimuksessa pitäisi näkyä työn hallinnan ja vaatimusten yhteisvaikutus siten, että siirryttäessä korkean stressin ryhmästä aktiivisen työn ryhmään,

pitäisi työtyytyväisyyden kasvaa. Tulosten mukaan työn hallinnalla ja työn vaatimuksilla on tilastollisesti merkitsevää yhteisvaikutuksellinen yhteys työtyytyväisyyteen nähden koko populaation osalta, $F(1, 4351)=8,440$, $p<0,01$, sekä tilastollisesti erittäin merkitsevää julkisen sektorin työntekijöiden keskuudessa, $F(1, 1633)=13,071$, $p<0,001$. Tuloksien perusteella puolestaan yksityisellä sektorilla ei tilastollista yhteyttä ollut nähtävissä, $F(1, 2717)$, $p>0,05$. Julkisella sektorilla työskentelevien keskuudessa työn hallintamahdollisuudet lisäsivät työtyytyväisyyttä riippumatta työn vaatimusten määrästä. Tuloksissa mielenkiintoisinta on huomio siitä, että kun työn vaatimukset ovat korkeat ja hallintamahdollisuudet vähäiset, on työtyytyväisyyden arvioitu keskiarvo matalin ($M = 3,693$). Tilanteessa, jossa työn vaatimukset säilyvät korkeana, mutta työn hallintamahdollisuudet kasvavat myös korkeiksi, työtyytyväisyys kasvaa korkeimpaan arvioituun keskiarvoonsa ($M = 4,035$). Näin ollen työn hallintamahdollisuuksia lisäämällä voidaan lisätä työntekijöiden työtyytyväisyyttä, muuttamatta vaatimusten määrää, kuten myös kuviosta 2 näkee. Tämä puolestaan on Karasekin alkuperäisen (Karasek 1979) teorian ydinhypoteesi. On kuitenkin huomattava, että kun tarkastellaan koko populaatiota, työhönsä tyytyväisimpiä ovat sellaiset työntekijät, jotka kokevat työssään paljon hallintaa ja vähän vaatimuksia. Työn hallinnalla on kuitenkin työtyytyväisyyttä lisäävä yhteys, vaikka vaatimusten määrä kasvaisi vähästä paljon.

Taulukko 16: Työn hallinnan ja vaatimusten yhteys työtyytyväisyyteen. Kaksisuuntainen kovarianssianalyysi (GLM).

Työtyytyväisyys	Kaikki	Julkinen sektori	Yksityinen sektori
	M	M	M
Paljon hallintaa x vähän vaatimuksia	4,037	4,016	4,039
Paljon hallintaa x paljon vaatimuksia	4,007	4,035	3,989
Vähän hallintaa x vähän vaatimuksia	3,776	3,865	3,729
Vähän hallintaa x paljon vaatimuksia	3,650	3,693	3,622
F	8,440**	13,071***	1,810

Kuvio 2: Työn hallinnan ja vaatimusten yhteys työtyytyväisyyteen julkisella ja yksityisellä sektorilla.



Työn hallinnan, vaatimusten ja sosiaalisen tuen yhteisvaikutuksen yhteys työtyytyväisyyteen

Tässä luvussa tarkastellaan aikaisempaa työn hallinnan ja työn vaatimusten yhteisvaikutusmallia lisättynä sosiaalisella tuella. Teorian (Johnson ym. 1989; Karasek & Theorell 1990) mukaisesti sosiaalinen tuki yhdessä työn hallintamahdollisuuksien kanssa puskuroi työn vaatimuksia lisää suhteessa työtyytyväisyyteen. Toisin sanoen työtyytyväisyyden pitäisi olla korkeimmillaan silloin, kun työn hallintamahdollisuuksia on paljon, työssä esiintyy paljon sosiaalista tukea ja työn vaatimuksia on paljon. Jotkut tutkijat ovat kuitenkin argumentoineet, että itse asiassa suurin työtyytyväisyys olisi tilanteessa, jossa on paljon hallintaa, paljon sosiaalista tukea ja *vähän* vaatimuksia. Tämä selittyisi sillä, että työtyytyväisyys kasvaa, kun työn vaatimukset vähenevät. Tämä on jo tutkimuksen aineiston kohdalla todettu aiemmin paikkansa pitäväksi. Tulokset ovat kahdessa taulukossa luettavuuden vuoksi. Ensimmäisessä tarkastellaan yhteisvaikutusten yhteyttä, kun sosiaalista tukea on vähän, toisessa puolestaan, kun sitä on paljon.

Taulukoista 17 ja 18 näemme, että työn hallinnalla, vaatimuksilla ja sosiaalisella tuella on yhteisvaikutuksellinen yhteys työtyytyväisyyteen tilastollisesti merkitsevästi julkisella sektorilla, $F(2, 1633) = 5,008$, $p < 0,01$. Lisäksi työn ominaisuuksilla on yhteisvaikutuksellinen yhteys työtyytyväisyyteen myös koko populaation kohdalla, $F(2, 4351)$, $p < 0,01$. Sen sijaan yksityisellä sektorilla ei tilastollisesti merkitsevästi yhteyttä ole, joskin se ei myöskään jää kauaksi, $F(2, 2717)$, $p = 0,058$. Mitä tämä tarkoittaa on se, että työn hallinta, työn vaatimukset ja sosiaalinen tuki yhdessä toimiesaan vaikuttavat siihen, kuinka paljon työtyytyväisyyttä koetaan. Seuraavaksi tarkastellaan, millaisia yhteyksiä tuloksista on havaittavissa.

Alhaisimmillaan työtyytyväisyys arvioitujen keskiarvojen mukaan julkisella sektorilla on silloin, kun hallintaa ja sosiaalista tukea on vähän ja vaatimuksia paljon, $M = 3,437$. Tässä nähdään myös vaatimusten yhteys, sillä silloin kun kaikkia työn ominaisuuksia on vähän, on arvioitu keskiarvo suurempi, $M = 3,670$. Tuloksista nähdään myös, että kun vaatimuksia on paljon, sosiaalista tukea lisäämällä työtyytyväisyys ($M = 3,950$) on korkeampi kuin silloin, jos työn hallintamahdollisuuksia nostetaan ($M = 3,870$). Sama on nähtävissä myös tilanteessa, jossa työn vaatimuksia on vähän ($M = 4,060$ / $M = 3,764$). Suurimmillaan työtyytyväisyys on tilanteessa, jossa työn hallintaa ja työn sosiaalista tukea on paljon, mutta työn vaatimuksia vähän, $M = 4,269$. On kuitenkin huomattava, että tilanteessa, jossa kaikkia työn ominaisuuksia on paljon, arvioitu työtyytyväisyyden keskiarvo ei ole kovin kaukana, $M = 4,201$. Tarkasteltaessa koko populaatiota ovat tulokset samankaltaiset sillä ero-

tuksella, että kun julkisella sektorilla on paljon työn vaatimuksia ja hallintaa sosiaalisen tuen ollessa vähäistä, se kasvattaa työtyytyväisyyttä verrattuna tilanteeseen, jossa työn vaatimuksia on vähän. Koko populaation ja yksityisen sektorin kohdalla tilanne on toisinpäin. Tuloksia selventämään on tehty kuvioita kuvaamaan työn hallinnan, vaatimusten ja sosiaalisen tuen suhdetta, niin julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Vaikka yksityisen sektorin analyysi ei ollut tilastollisesti merkitsevä, on se tutkimuskysymyksen kannalta kuitenkin hyvä ottaa huomioon. Kuviosta 2 näemme mallin yhteyden työtyytyväisyyteen julkisella sektorilla ja kuviosta 3 puolestaan näemme mallin yhteyden työtyytyväisyyteen yksityisellä sektorilla.

Tulokset antavat kuitenkin tukea Karasekin päivitetylle teorialle siitä, että työn hallintaa ja työn sosiaalista tukea lisäämällä voidaan puskuroida työn vaatimusten aiheuttamia psyykkistä oireilua. Näiden tulosten perusteella voidaan myös ajatella, että työn vaatimuksia laskemalla voitaisiin työtyytyväisyyttä lisätä, joskin kovin vähän.

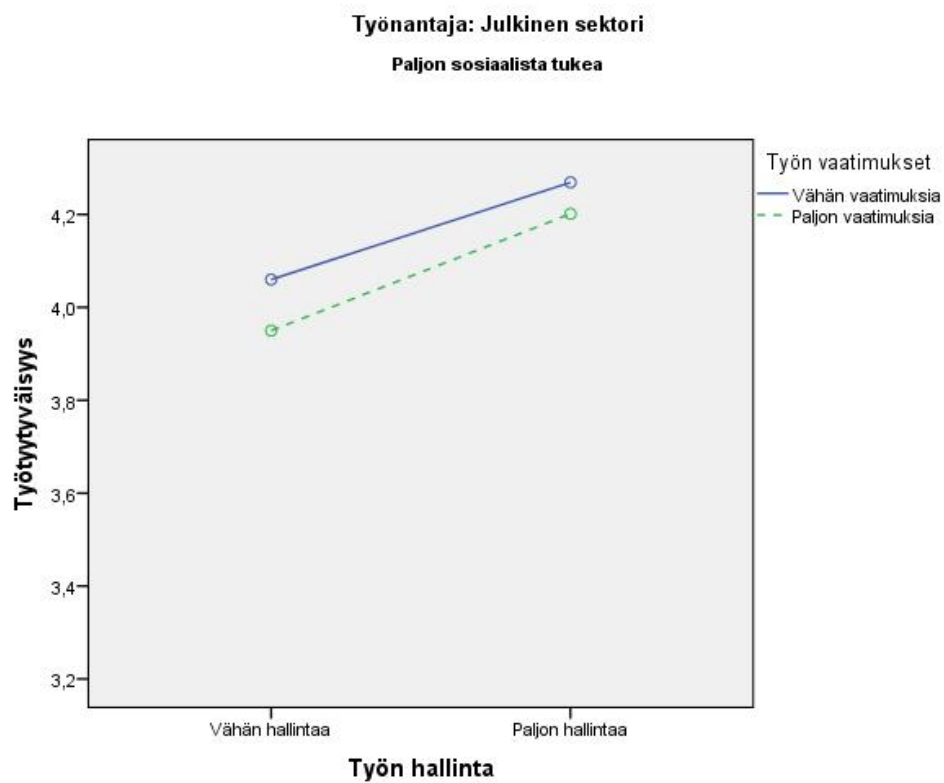
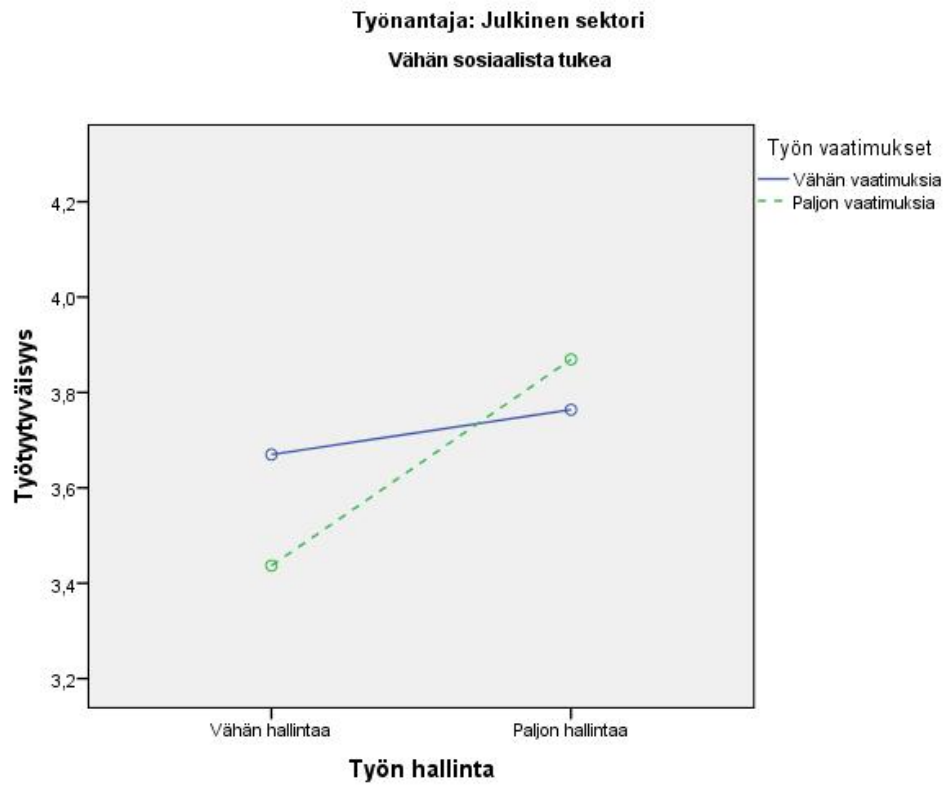
Taulukko 17: Työn hallinnan, sosiaalisen tuen ja vaatimusten yhteys työtyytyväisyyteen. Vähän sosiaalista tukea. Kaksisuuntainen kovarianssianalyysi (GLM).

Työtyytyväisyys	Kaikki M	Julkinen sektori M	Yksityinen sektori M
Paljon hallintaa x vähän sosiaalista tukea x vähän vaatimuksia	3,837	3,764	3,862
Paljon hallintaa x vähän sosiaalista tukea x paljon vaatimuksia	3,831	3,870	3,806
Vähän hallintaa x vähän sosiaalista tukea x vähän vaatimuksia	3,592	3,670	3,556
Vähän hallintaa x vähän sosiaalista tukea x paljon vaatimuksia	3,394	3,437	3,367
F	6,764**	5,008**	2,844 (p=0,058)

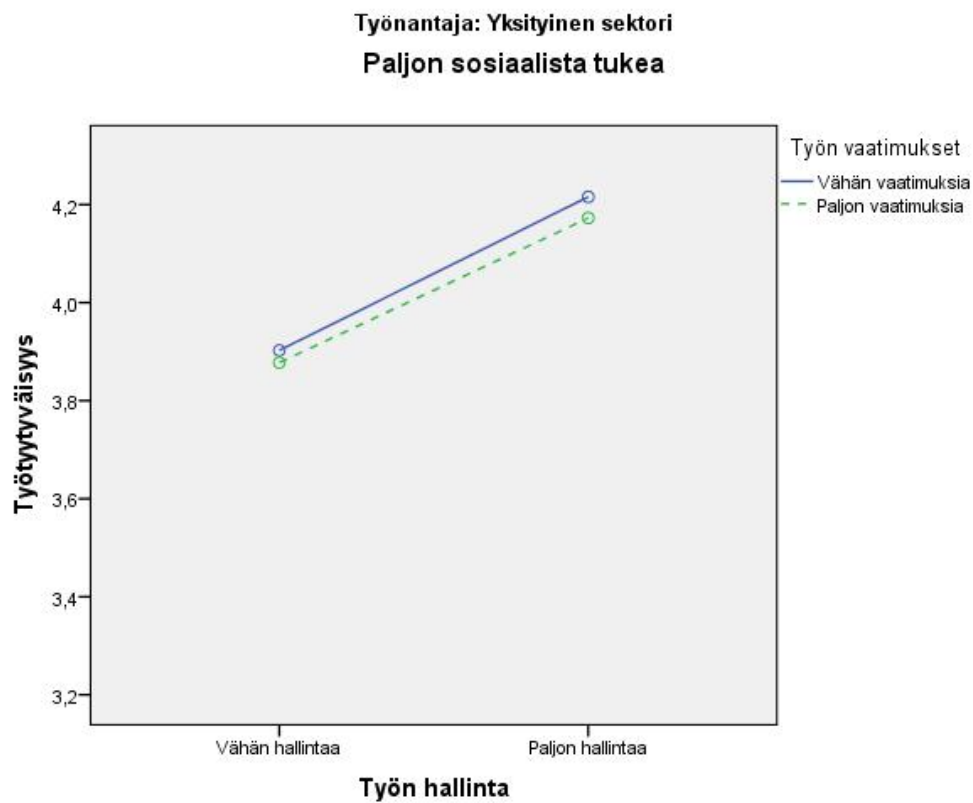
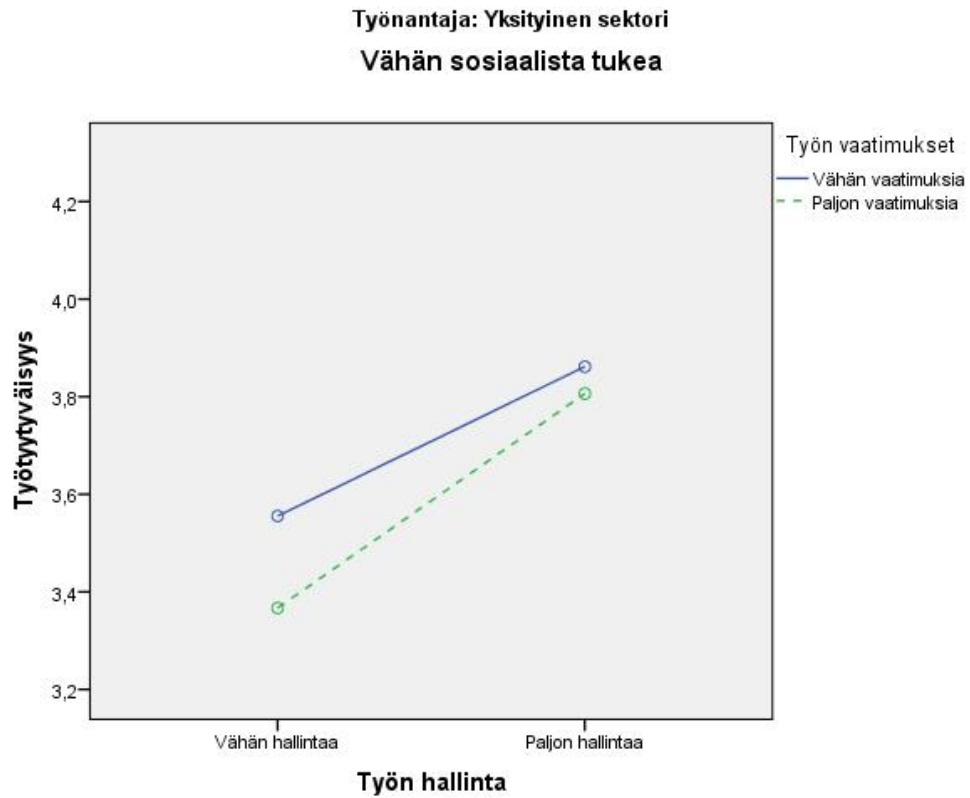
Taulukko 18: Työn hallinnan, sosiaalisen tuen ja vaatimusten yhteys työtyytyväisyyteen. Paljon sosiaalista tukea. Kaksisuuntainen kovarianssianalyysi (GLM).

Työtyytyväisyys	Kaikki	Julkinen sektori	Yksityinen sektori
	M	M	M
Paljon hallintaa x paljon sosiaalista tukea x vähän vaatimuksia	4,236	4,269	4,216
Paljon hallintaa x paljon sosiaalista tukea x paljon vaatimuksia	4,183	4,201	4,173
Vähän hallintaa x paljon sosiaalista tukea x vähän vaatimuksia	3,959	4,060	3,903
Vähän hallintaa x paljon sosiaalista tukea x paljon vaatimuksia	3,906	3,950	3,878
F	6,764**	5,008**	2,844 (p=0,058)

Kuvio 3: Työn ominaisuuksien yhteisvaikutusten yhteys työtyytyväisyyteen julkisella sektorilla.



Kuvio 4: Työn ominaisuuksien yhteisvaikutusten yhteys työtyytyväisyyteen yksityisellä sektorilla.



6 Yhteenveto ja keskustelua

6.1 Keskeiset tulokset

Tässä tutkimuksessa tutkittiin Robert A. Karasekin teorian mukaisten työn ominaisuuksien yhteyttä, niin päävaikutusten yhteyksien kuin yhteisvaikutusten yhteyksien osalta, työtyytyväisyyteen. Erityisesti tutkimuksessa kiinnostivat erot Suomen julkisen ja yksityisen sektorin välillä, eli toisin sanoen, onko sektoreiden välillä eroja. Nämä eri työn ominaisuudet, joiden yhteyttä työtyytyväisyyteen tutkittiin, olivat työn hallinta, työn vaatimukset sekä sosiaalinen tuki. Aineistona puolestaan käytettiin Tilastokeskuksen vuoden 2008 Työelämä tutkimuksen aineistoa, jossa vastaajina oli 4392 palkansaajaa Suomesta. Tutkimuksen tulokset ovat mielestäni merkittävät siksi, että aikaisempaa yksiselitteistä tutkimusta joka vertailisi yksityistä ja julkista sektoria Karasekin teorian pohjalta, ei ole omien tietojeni mukaan olemassa. Tarja Heponiemen johtama tutkijaryhmä on tehnyt tutkimuksen vuonna 2010, jossa tutkitaan yksityisen ja julkisen sektorin lääkäreiden psyykkistä oireilua osaa Karasekin teorian mukaisia työn ominaisuuksia hyväksikäyttäen. Kuitenkaan koko Suomen palkansaajaväestöä ei ole samalla tavalla tutkittu. Työskentelysektori on usein mukana Karasekin teoriaan perustuvissa tutkimuksissa, mutta se yleensä on taustamuuttujana.

Tutkimuskysymyksinä tässä tutkimuksessa olivat: 1) onko palkansaajien työtyytyväisyydessä eroja julkisella sektorilla verrattuna yksityiseen sektoriin, 2) onko Karasekin teorian mukaisilla työn eri ominaisuuksilla, työn hallinnalla, vaatimuksilla ja sosiaalisella tuella yhteys työtyytyväisyyteen julkisen sektorin palkansaajien ja yksityisen sektorin palkansaajien välillä, ja 3) onko Karasekin teorian mukaisilla yhteisvaikutuksilla yhteyttä työtyytyväisyyteen, ja eroavatko sektorit tämän suhteen? Vastaukset näihin tutkimusongelmiin käsitellään seuraavaksi.

Työtyytyväisyyden erot julkisen sektorin ja yksityisen sektorin palkansaajien välillä

Tutkimuksessa tarkasteltiin työtyytyväisyyttä ja sen eroa julkisen ja yksityisen sektorin välillä. Tuloksista ilmenee, että työtyytyväisyys on hieman suurempaa julkisella sektorilla kuin yksityisellä sektorilla. Tämä tulos oli tilastollisesti melkein merkitsevä. Kuitenkin on huomattava, että ero on hyvin marginaalinen. Mielenkiintoista tuloksessa kuitenkin on se, että se poikkeaa Tarja Heponiemen johtaman tutkimusryhmän saamista tuloksista (2010, 524), joissa Suomessa yksityisellä sektorilla työskentelevät lääkärit kokivat olevansa tyytyväisempiä työhönsä kuin julkisella sektorilla työskentelevät. Pitää muistaa, että tässä tutkimuksessa tutkittiin kaikkia palkansaajia, ei mitään tiettyä ammatti- tai muutakaan ryhmää. Voi hyvin olla mahdollista, että erityisillä aloilla työtyytyväisyys eroaa julkisen ja yksityisen sektorin välillä, tässä tapauksessa yksityisen sektorin suuntaan.

Sinällään tämän tutkimuksen tulos on linjassa Johanssonin (2004) tekemän tutkimuksen kanssa, jossa julkisen ja yksityisen sektorin välillä ei ole eroa työtyytyväisyydessä. Tässä tutkimuksessa ero on kuitenkin niin pieni, että siitä on vaikea vetää selkeitä johtopäätöksiä, vaikka tulos onkin tilastollisesti melkein merkitsevä. Tuloksena siis on se, että julkisella sektorilla ollaan hyvin vähän enemmän tyytyväisempiä työhön kuin yksityisellä sektorilla. Työtyytyväisyyden ero sektoreiden välillä on kuitenkin niin pieni, että voidaan ajatella työtyytyväisyyden olevan yhtä suurta eri sektoreilla.

Taustamuuttujien yhteys työtyytyväisyyteen yksityisellä ja julkisella sektorilla

Taustamuuttujilla oli vähän yhteyttä työtyytyväisyyteen kummallakin sektorilla. Mielenkiintoista oli, että yksikään taustamuuttujista ei vaikuttanut yhtä aikaa kummallakin sektorilla. Toinen mielenkiintoinen tulos oli se, että sukupuolella ei ollut minkäänlaista yhteyttä työtyytyväisyyteen niin yleisesti kuin kummankaan sektorin osalta. Taustamuuttujista merkitystä työtyytyväisyyden vaihtelulle oli parisuhteella yksityisellä sektorilla sekä iällä ja työsuhteen tyypillä julkisella sektorilla. Julkisen sektorilla vanhin kohortti, 55—64-vuotiaat, oli muita kohortteja tyytyväisempi ja määräaikaiset työntekijät tyytyväisempiä kuin ne, joiden työsuhte oli toistaiseksi voimassa oleva. Huomattavaa on myös se, että määräaikaisia työntekijöitä oli julkisella sektorilla merkittävästi yksityistä sektoria enemmän. Voi olla siis mahdollista, että julkisella sektorilla työskennellään enemmän erilaisten hankkeiden parissa, joihin palkataan kyseisiin aiheisiin erikoistuneita työntekijöitä. Nämä työntekijät olisivat siis mahdollisesti motivoituneempia ja täten tyytyväisempiä työhönsä. Ikää puolestaan voi selittää se, että iäkkäämmät työntekijät julkisella sektorilla ovat paremmassa asemassa organisaatiossa. Macklinin (2006) mukaan korkeampi asema organisaatiossa voi selittää korkeampaa työtyytyväisyyttä.

Työn ominaisuuksien päävaikutuksien yhteydet työtyytyväisyyteen yksityisellä ja julkisella sektorilla

Seuraavaksi tutkimuksessa käsiteltiin Karasekin teorian mukaisten työn ominaisuuksien, työn hallinnan, vaatimusten ja sosiaalisen tuen, päävaikutusten yhteyksiä työtyytyväisyyteen niin julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Teorian mukaisesti työn vaatimusten kasvaessa myös psyykkinen oireilu kasvaa (Karasek 1979). Työtyytyväisyyttä puolestaan on pidetty usein yhtenä psyykkisen oireilun merkinä, eli toisin sanoen työn vaatimusten kasvaessa työtyytyväisyys laskee. Muissa tutkimuksissa puolestaan on todettu hieman vaihtelevasti työn ominaisuuksien päävaikutukset. Australialainen Macklin (2006) löysi tutkimuksessaan päävaikutukset kaikille kolmelle työn ominaisuudelle suhteessa työtyytyväisyyteen. Toisissa tutkimuksissa päävaikutuksia on löydetty ainoastaan työn hallinnalle (Johnson ym. 1995; Lindfors 2010), joissakin puolestaan hallinnalle ja sosiaaliselle tuelle

(Johnson & Hall 1988; Dollard & Winefield 1998). Tuloksia on siis useanlaisia. On kuitenkin muistettava, että suurin osa Karasekin teoriaan pohjautuvista tutkimuksista lähtee testaamaan työn ominaisuuksien yhteisvaikutusta, ei niinkään päävaikutuksia. Päävaikutukset tulevat usein tutkimuksessa toissijaisina tuloksina.

Tässä tutkimuksessa käytiin läpi jokaisen työn ominaisuuden yhteys työtyytyväisyyteen niin aineiston koko populaation, julkisen sektorin sekä yksityisen sektorin osalta. Lähes kaikkien kohdalla tulokset olivat tilastollisesti erittäin merkitseviä. Ainoa poikkeus oli työn vaatimusten yhteys julkisella sektorilla, joka oli ”vain” tilastollisesti merkitsevä. Yhteydet seurasivat pitkälti Macklinin (2006) tuloksia: kun työn hallinta kasvaa, niin työtyytyväisyys kasvaa ja kun sosiaalinen tuki kasvaa, niin työtyytyväisyys kasvaa ja kun työn vaatimukset kasvavat, työtyytyväisyys laskee. Suurinta työtyytyväisyyden kasvu arvioitujen keskiarvojen mukaan on silloin, kun sosiaalinen tuki kasvaa. On kuitenkin todettava, että työn hallinnan kasvulla on lähes samansuuruinen yhteys työtyytyväisyyden arvioituun keskiarvoon.

Työn vaatimusten kohdalla tilanne on kuitenkin hieman erilainen. Vaikka sen yhteys on tilastollisesti erittäin merkittävä molemmilla sektoreilla, on sen yhteys arvioituihin keskiarvoihin kovin vähäinen, etenkin verrattuna työn hallinnan ja sosiaalisen tuen yhteyksiin. Syitä tähän olisi hyvä pohdita. Suomalaiset palkansaajat saattavat kokea vähemmän psyykkistä oireilua työssä esiintyvistä vaatimuksista. Ajatellaan, että ikään kuin vaatimuksista ei saisi valittaa tai kärsiä. Tällöin työn hallinnan ja sosiaalisen tuen merkitys voisi kasvaa suhteessa työn vaatimuksiin. Työn hallinnan verrattain suurta yhteyttä työtyytyväisyyteen voisi selittää myös se, että työn hallintaa esiintyy usein enemmän korkeaa koulutusta vaativissa töissä (Karasek & Theorell 1990, 340). Usein näihin töihin liittyy myös palkansaajan kiinnostus työtä kohtaan. Tällöin hallintamahdollisuuksien kasvu voisi liittyä osaltaan myös siihen, että ne palkansaajat, jotka kokevat työssään paljon hallintamahdollisuuksia, ovat jo valmiiksi tyytyväisempiä työhönsä. Sama ilmiö voi olla mahdollinen myös sosiaalisen tuen kohdalla.

Kaiken kaikkiaan, jokaisella Karasekin teorian mukaisella työn ominaisuudella on tulosten perusteella yhteys työtyytyväisyyteen, niin julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Lisäksi on todettava, että työtyytyväisyyden muutokset olivat molemmilla sektoreilla pääosin samanlaisia, eli suuria eroja niistäkään ei löytynyt. Ainoa poikkeus oli työn vaatimusten yhteys työtyytyväisyyteen julkisella sektorilla, joka oli tilastollisesti merkitsevä muiden yhteyksien ollessa tilastollisesti erittäin merkitseviä.

Työn ominaisuuksien yhteisvaikutuksien yhteydet työtyytyväisyyteen julkisella ja yksityisellä sektorilla

Työn ominaisuuksien yhteisvaikutukset ovat Karasekin teorian suurin oivallus ja hypoteesi. Alkuperäisessä tutkimuksessaan Karasek (1979) teki havainnon, jonka mukaan työn hallinta puskuroi työn vaatimusten vaikutusta psyykkiseen oireiluun. Tämä tarkoittaa sitä, että vaikka työn vaatimukset pysyvät samana, lisäämällä työn hallintaa voidaan psyykkistä oireilua vähentää. Tällöin siirrytään psyykkisesti rankasta työstä (*high-strain job*), jossa psyykkinen oireilu on suurinta, aktiiviseen työhön (*active job*). Aktiivisessa työssä Karasekin mukaan psyykkinen oireilu on vähäisintä. Tässä tutkimuksessa se tarkoittaisi sitä, että aktiivista työtä tekevät olisivat tyytyväisimpiä työhönsä. Sosiaalisen tuen vaikutus lisättiin malliin puolestaan 1980-luvun lopulla ja 1990-luvun alussa muun muassa Johnsonin ja Hallin (1988) tutkimuksen pohjalta. Karasek päivitti yhdessä Töres Theorellin kanssa (1990) teoreettisen mallin. Sosiaalinen tuki jakaa mallin vielä kahteen osaan, kollektiiviseen, jossa sosiaalista tukea on paljon ja eristyneeseen työhön, jossa sosiaalista tukea on vähän. Teorian mukaan suurinta psyykkistä oireilua esiintyy psyykkisesti raskaassa, eristäytyneessä työssä. Työn hallinta ja sosiaalinen tuki puolestaan yhdessä puskuroivat työn vaatimusten vaikutusta.

Tässä tutkimuksessa suoritettiin kaksi tarkastelua työn ominaisuuksien yhteisvaikutusten yhteydestä työtyytyväisyyteen: ensin työn hallinnan ja vaatimusten yhteisvaikutuksen yhteyden osalta, ja sitten työn hallinnan, sosiaalisen tuen ja vaatimusten yhteisvaikutuksen yhteyden osalta. Työn hallinnalla ja vaatimuksilla oli yhteisvaikutuksellinen yhteys työtyytyväisyyteen nähden koko populaatiossa. Tulos oli tilastollisesti merkitsevä. Kun tarkasteltiin yhteyttä sektoreittain, huomattiin että se oli nähtävillä vain julkisella sektorilla, jossa tulos oli tilastollisesti erittäin merkitsevä. Kun tarkastellaan arvioitujen keskiarvojen vaihtelua, huomataan, että Karasekin teorian mukainen yhteisvaikutuksen yhteys on nähtävillä julkisen sektorin osalta. Aktiivista työtä tekevät ovat tyytyväisimpiä työhönsä ja psyykkisesti raskasta työtä tekevät tyytymättömiä työhönsä. Tällöin puskurointivaikutus voidaan todeta: lisäämällä työn hallintamahdollisuuksia voidaan työtyytyväisyyttä kasvattaa vähentämättä työn vaatimuksia. Koko populaatiossa tilanne ei ole sama, vaan leppoisaa työtä tekevät kokevat olevansa tyytyväisimpiä työhönsä. Ero aktiivista työtä tekeviin ei kuitenkaan ole suuri. Yksityisellä sektorilla puolestaan ei ollut havaittavissa työn hallinnan puskuroivaa yhteyttä, joskin työn hallinnan kasvaessa työtyytyväisyyden ero pieneni vähän vaatimuksia ja paljon vaatimuksia sisältävien töiden tekijöiden välillä. Tässä on kuitenkin huomattava, että Karasekin teorian vastaisia tuloksia on saatu tutkimuksissa esille. Eritoten kuvaamani leppoisan työn vaikutus psyykkiseen oi-

reiluun on noussut esille tutkimuksessa (Dollard & Winefield 1998; de Jonge 1997), jossa leppoisan työn tekijät kärsivät vähiten psyykkisestä oireilusta.

Kun lisätään sosiaalinen tuki yhteisvaikutusmalliin, saadaan monipuolisempi, mutta monimutkaisempi asetelma. Tilastollista merkitsevyyttä yhteisvaikutusmallille löytyi niin koko populaation kuin julkisen sektorin osalta. Molempien osalta tulos oli tilastollisesti merkitsevä. Yksityisellä sektorilla yhteisvaikutusmallin tilastollinen merkitsevyys jäi hieman yhteiskuntatieteissä tilastollista merkitsevyyttä ilmaisevasta rajasta. Karasekin teorian mukaista yhteisvaikutusta oli nähtävillä silloin kun julkisella sektorilla koettua sosiaalista tukea oli vähän. Tällöin työn hallinta puskuroi työn vaatimuksia teorian mukaisesti. On kuitenkin huomattava, että tätä samaa puskurointivaikutusta ei ole nähtävillä silloin, kun sosiaalista tukea on paljon. Tulos osaltaan selittää aikaisempaa tulosta, jonka mukaan julkisella sektorilla työn hallinta puskuroi työn vaatimuksia. Tämä malli avaa sitä käsitystä, että puskurointivaikutus tapahtuu silloin kun sosiaalista tukea on vähän. Huonointa työtyytyväisyys oli eristäytyneessä psyykkisen kuormituksen työssä (*isolated high-strain job*), joka on Karasekin ja Theorellin (1990) teorian mukaista ja suurinta kollektiivisessa leppoisassa työssä (*collective low-strain job*). Jälkimmäinen ei periaatteessa ole Karasekin päivitetyn teorian mukaista, sillä silloin kollektiivisen ja aktiivisen työn pitäisi tuottaa suurinta työtyytyväisyyttä. On kuitenkin huomattava, että hallinnan kasvaessa työtyytyväisyyden erot kaventuvat. Aktiivisen työn hypoteesille ei kuitenkaan ole tukea kuin matalan sosiaalisen tuen tilanteessa. Yksityisellä sektorilla puolestaan teorian mukaista puskurointia ei ole nähtävillä missään tilanteessa. Työtyytyväisyyden erot kapenevat matalan sosiaalisen tuen tilanteessa, kun työn hallinta lisääntyy, mutta korkean sosiaalisen tuen tilanteessa ne kasvavat. Pitää kuitenkin muistaa, että kolmen työn ominaisuuden yhteisvaikutusmalli on saanut huonosti tai keskinkertaisesti tukea tutkimuksissa (ks. Van der Doef & Maes 1999).

Mielenkiintoinen tutkimustulos on myös se, että päävaikutusten yhteyksien osalta sektoreilla ei olisi eroja, mutta yhteisvaikutusten yhteyksien eroja puolestaan löytyy. Näin ollen päävaikutukset tukisivat Scottin ja Falconen (1998) esille nostamaa yleistä teoriaa sektoreiden eroista. Menetelmät ja prosessit olisivat tällöin sektoreiden välillä samat. Yhteisvaikutusten tulokset puolestaan tukisivat toista teoriaa, ydinteoraa. Sen mukaan sektoreilla olisi selkeät erot toimintatavoissa, joka heijastelisi työntekijöiden psyykkiseen oireiluun. Mallin mukaisesti voitaisiin ajatella, että julkisella sektorilla tehdään jotain eri tavalla suhteessa yksityiseen sektoriin, mikä mahdollistaa yhteisvaikutukset.

6.2 Tutkimuksen rajoitukset ja tulosten luotettavuus

Tutkimuksen rajoituksia ja luotettavuutta tarkasteltaessa pitää kiinnittää huomiota niihin seikkoihin, jotka saattavat vaikuttaa tutkimuksesta saataviin tietoihin. Kun tutkimusta tehdään, olisi hyvä perehtyä niihin tekijöihin, jotka saattavat vaikuttaa sen luotettavuuteen. Tässä tapauksessa huomio kiinnittyy aineistoon ja siitä kumpuaviin rajoitteisiin sekä tutkimukselle olennaiseen muuttujien valitsemiseen. Nämä rajoitteet on hyvä tiedostaa ja tuoda esille, etenkin mahdollista jatkotutkimusta varten.

Tämän tutkimuksen aineistona toimi Tilastokeskuksen vuoden 2008 Työolotutkimus, joka on poikkileikkausaineisto. Se tarkoittaa sitä, että kyseinen aineisto on hankittu sillä hetkellä ja havainnot ovat yhden ajankohdan havaintoja. Tilastotieteessä ja kvantitatiivisin menetelmin tehtyjen tutkimusten kohdalla usein sanotaan, että poikkileikkaustilastoilla ei voida osoittaa syy-seuraus -suhdetta. Tällöin joudutaan puhumaan korrelaatiosta ilmiössä, joka ei vielä osoita kausaliteettia. Se voi korkeintaan ilmaista, että muuttujien välillä on mahdollisesti kausaliteettia. Karasekin mallia on tutkittu niin poikkileikkausaineistoilla kuin myös pitkittäisaineistoilla, jotka on kerätty samoilla kysymyksillä samalta populaatiolta. Poikkileikkausaineistojen käyttö oli suosittua 1980- ja 1990 -luvuilla, mutta myöhemmin myös pitkittäisaineistolla tutkitaan Karasekin teoriaa. (Van der Doef & Maes 1999; de Lange ym. 2002.) Tässä tutkimuksessa päädyttiin käyttämään poikkileikkausaineistoa sen takia, että pitkittäisaineistojen saatavuus on heikkoa. Vaikkakin Tilastokeskus on tehnyt työolotutkimuksia monta vuosikymmentä, on niissä esiintyvät kysymykset ja teemat vaihdelleet. Näin ollen ei olisi ollut järkevää ja tieteellisesti perusteltua käyttää vanhoja työolotutkimuksia. Toinen keino olisi ollut tehdä pitkäaikainen kyselytutkimus alusta lähtien. Tähän puolestaan ei ollut pro gradu – prosessin puitteissa aikaa. Näin ollen poikkileikkausaineiston käyttäminen oli perusteltua, varsinkin kun Työolotutkimus 2008 keskittyy suomalaisiin palkansaajiin hyvällä otoksella, joka lisää tulosten yleistettävyyttä.

Tutkimuksen suurimpia rajoitteita ovat muuttujavalinnat suhteessa teoriaan. Muuttujia valittaessa ne pitää suhteuttaa tutkittavaan ilmiöön. Karasekin teoriaa on tutkittu useammilla tavoilla viime vuosikymmeninä ja sitä on tulkittu eri tavoin, usein tutkijasta riippuen. Muuttujien teoreettinen käsitteellistäminen on vaihdellut samoin. Käytettyjä käsitteitä avataan luvussa yksi. Tässä tutkimuksessa on pyritty keskittymään teorian tuottamien työn ominaisuuksien ytimeen. Ohjenuorana on käytetty myös sitä, että työn ominaisuuksien muuttujat vastaisivat sisällöllisesti ja teoreettisesti toisiaan, etenkin työn hallinnan ja vaatimusten osalta. Tutkimuksissa on osoitettu, että tällöin myös Karase-

kin teoria saisi paremmin tukea (de Jonge 1997.) Tämä on ollut esillä etenkin työn hallinnan osalta käydyssä käsitteellistämiskeskustelussa (de Jonge 1997; Wall 1996).

Oman vaikeutensa käsitteellistämiselle toi myös se, miten ja mitä aineistossa kysyttiin. Esimerkiksi sosiaalisen tuen osalta esimiehen tukea mitattiin useammalla muuttujalla, kun taas työtovereilta saatavaa sosiaalista tukea ainoastaan yhdellä. Lopulta tässä tutkimuksessa päädyttiin käyttämään molemmien tuen osalta yhtä kysymystä, jonka perusteella sosiaalista tukea mittaava summamuuttuja muodostettiin. Samoin muiden työn ominaisuuksien kohdalla jouduttiin tekemään rajaamista. Vaikeuksia tuotti hallinnan ja vaatimusten suhde, joka piti saada tasapainoon. Tällöin esimerkiksi fyysiset ja emotionaaliset vaatimukset jäivät tutkimuksen ulkopuolelle. Karasek on muotoillut teorian pohjalta tehtäviä tutkimuksia varten oman kyselylomakkeensa, jota useissa tutkimuksissa käytetään joko suoraan tai mukaillen. Tämä kyselylomake on kuitenkin saatavilla vain anomista vastaan ja itse hankitun aineiston käyttäminen olisi ollut hidasta. Luultavasti myös otos olisi jäänyt paljon pienemmäksi. Työn ominaisuuksia mittaavat summamuuttujat saivat kaikki Cronbachin alfan arvon, joka ylittää hyväksyttävän rajana pidetyn arvon 0,6 (Jokivuori & Hietala 2007, 103—104). Cronbachin alfalla mitataan useasta muuttujasta muodostetun mittarin reliabiliteettia. Toisin sanoen, sillä mitataan sitä, millainen on mittarien mittaamiskyky. Muuttujien välille ei päässyt syntymään kovin suuria korrelaatioita, joten mahdollisesta multikollinearisuudesta ei syntynyt huolta. Kohtuullisen voimakas korrelaatio syntyi työtyytyväisyyden ja sosiaalisen tuen välille ($r=0,420$).

Selitettävän muuttujan kohdalla käytettiin useammasta muuttujasta tehtyä summamuuttujaa (*scale/multiple-item*). Tätä käytettiin siksi, että usein yhden muuttujan, ns. yleisen työtyytyväisyysmuuttujan, antamat tulokset ovat hyvin positiivisia (Jokivuori & Hietala 2007, 91). Toinen syy oli se, että mukaan valituilla kysymyksillä mitattiin tyytyväisyyttä työn eri ulottuvuuksiin. Näin ollen sen antamaa informaatiota voidaan pitää parempana työtyytyväisyyden mittarina kuin yleisen työtyytyväisyyden yhden väittämän mittaria. On kuitenkin huomioitava, että tässäkin tutkimuksessa käytetyn työtyytyväisyyden summamuuttujan keskiarvo oli varsin korkea.

6.3 Ehdotuksia jatkotutkimuksen aiheiksi

Karasekin teoria on ollut työhyvinvointiin liittyvässä tutkimuksessa keskeinen teoria. Tämä merkitys on korostunut etenkin tutkittaessa työssä tapahtuvaa psyykkistä oireilua. Tutkimusta on tehty laajalti heti teorian julkaisemisen jälkeen ja sen päivittämisen jälkeen, niin Suomessa kuin myös

ulkomailla. Aikaisempaa suomalaista tutkimusta, jota on tehty samoista lähtökohdista kuin tätä tutkimusta, en ole löytänyt. Mielestäni olisi hyvä jatkaa tämän tutkimuksen pohjalta sektoreiden välisen erojen pohtimista ja tutkimista. Tässä tutkimuksessa todettiin Karasekin teorian mukaisten työn ominaisuuksien korreloivat työtyytyväisyyden muutoksen kanssa ja ominaisuuksien yhteisvaikutuksen korreloivan työtyytyväisyyden kanssa julkisella sektorilla. Olisi mielenkiintoista tutkia, mitkä tekijät tuon eron aiheuttavat. Toisin sanoen olisi tärkeää jatkaa ja syventää tämän tutkimuksen aihepiirin tutkimista. Lisäksi voitaisiin tutkia sitä, miksi Karasekin mallin mukainen yhteisvaikutus työn hallinnan ja vaatimusten välillä toteutuu vain, kun sosiaalista tukea on vähän.

Tässä tutkimuksessa käytettiin työolotutkimusta vuodelta 2008, juuri ennen vuoden 2009 taantumaa, joka johti irtisanomisiin ja lomautuksiin niin julkisella kuin yksityiselläkin sektorilla. Tärkeää olisi saada ajantasaista tietoa tuoreemman aineiston kautta. Tuoreempi aineisto mahdollistaisi myös vertailevan tutkimuksen. Työn ominaisuuksia voitaisiin tutkia myös omina selitettävinä muuttujinaan, eli toisin sanoen selvittää se, onko työn ominaisuuksien kokemisessa eroja esimerkiksi sukupuolen, koulutustason ja iän mukaan. Tässä tutkimuksessa se olisi ollut mahdollista, mutta selkeyden ja koherenttiuden vuoksi rajasin tutkimuksen käsittämään vain työn ominaisuuksien suhteen työtyytyväisyyteen.

Julkista ja yksityistä sektoria työnantajina ja työympäristöinä olisi hyvä myös tutkia enemmän. Kehityskulku on ollut pitkään sellainen, että julkisella sektorilla on otettu käyttöön yhä enemmän yksityisen sektorin työskentelytapoja ja tehokkuusmittareita. Kuitenkin monilta osin sektoreiden tehtävät usein poikkeavat toisistaan. Olisi syytä tutkia, missä määrin muutokset julkisella sektorilla ovat vaikuttaneet tehtävien hoitoon ja työntekijöiden hyvinvointiin. Organisaatiotason lisäksi olisi hyvä muistaa tarkastella myös yksilöitä. Belgialaistutkimuksen mukaan (Buelens & Van der Broeck 2007) eri sektoreille päätyvät ihmiset motivoituvat erilaisista tekijöistä. Tällöin voisi olla relevanttia tutkia, sitä mitä nämä tekijät ovat ja voisiko niitä liittää organisaatiokulttuuriin ja johtamiseen parhaan tuloksen aikaansaamiseksi.

Lähteet

- Alasoini, Tuomo (2006): Työnteon mielekkyyden muutos Suomessa vuosina 1992—2005. Työolo-
barometrin aineistoihin perustuva analyysi. Helsinki: Tykes.
- Arola, H., Pitkänen, M., Nygård, C. H., Huhtala, H., & Manka, M. L. (2003). The connection be-
tween age, job control and sickness absences among Finnish food workers. *Occupational Medicine*,
53: 229–230.
- Blom, R. & Hautaniemi, A. (toim.) (2009): Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi? Helsinki:
Gaudeamus Helsinki University Press.
- Bosma, H., Stansfeld, S. A., & Marmot, M. G. (1998): Job control, personal characteristics, and
heart disease. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3: 402–409.
- Braden, B. R., & Hyland, S. L. (1993): Cost of employee compensation in public and private sec-
tors. *Monthly Labor Review*. 116: 14—22.
- Buelens, M. & Van den Broeck, H. (2007): An Analysis of Differences in Work Motivation be-
tween Public and Private Sector Organizations. *Public Administration Review*, 67: 66—74.
- Caplan, G. (1974): Support Systems and Community Mental Health: Lectures on Concept Devel-
opment. New York: Academic Press.
- Cobb, S. (1976): Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 3: 300—
314.
- Cohen, S. & Syme, L. S. (1985): Social support and health. Yhdysvallat: Academic Press. Mainittu
teoksessa Vahtera, Jussi & Pentti, Jaana (1995): Voimavarat, terveys ja työelämän murros. Työ ja
ihminen: Tutkimusraportti 7. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Cooper, C. L., Dewe, P. J. & O’Driscoll, M. P. (2001): Organizational Stress: A Review and Criti-
que of Theory, Research, and Applications. Yhdysvallat: Sage Publications, Inc.
- de Jonge, J., Dollard, M. F., Dormann, C., Le Blanc, P. M. & Houtman, I. L. D. (2000): The De-
mand-Control Model: Specific Demands, Specific Control, and Well-Defined Groups. *International
Journal of Stress Management*. 7: 269—287.

- de Lange, A. H., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Houtman, I. L. D. & Bongers, P. M. (2003): "The Very Best of the Millennium": Longitudinal Research and The Demand-Control-(Support) Model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8: 283—305.
- Dean, K. (1992): Double burdens of work: the female work and health paradox. *Health Promotion International*, 7: 17—25.
- Dollard, M. F., Winefield, A. H. & Winefield, H. R. (1999): Predicting Work Stress Compensation Claims and Return to Work in Welfare Workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4: 279—287.
- Dollard, M. F., Winefield, A. H., Winefield, H. R. & de Jonge, J. (2000): Psychosocial job strain and productivity in human service workers: A test of the demand-control-support model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73: 501—510.
- Faragher, E. B., Cass, M. & Cooper, C. L. (2005): The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational Environment Medicine*, 62: 105—112.
- Florida, R. (2005): Luovan luokan esiinmarssi. Miten se muuttaa työssäkäyntiä, vapaa-aikaa, yhteiskuntaa ja arkielämää. Talentum. Helsinki.
- Frankenhaeuser, M. (1991): The psychophysiology of workload, stress, and health: Comparison between the sexes. *Annals of Behavioral Medicine*, 13: 197—204.
- Frese, M. (1989): Theoretical models of control and health. Mainittu teoksessa Vahtera, Jussi & Pentti, Jaana (1995): Voimavarat, terveys ja työelämän murros. Työ ja ihminen: Tutkimusraportti 7. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1975): Development of job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60: 159—170.
- Heponiemi, T., Kouvonen, A., Vänskä, J., Halila, H., Kivimäki, M., Sinervo, T. & Elovainio, M. (2009): The Association of Distress and Sleeping Problems With Physicians' Intentions To Change Profession: The Moderating Effect of Job Control. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14: 365—373.
- Heponiemi, T., Kuusio, H., Sinervo, T. & Elovainio, M. (2010): Job attitudes and well-being among public vs. private physicians: organizational justice and job control as mediators. *European Journal of Public Health*, 21: 520—525.

- Herzberg, F. (1966): *Work and the nature of Man*. New York: World Publishing.
- Heslop, P., Smith, G. D., Metcalfe, C., Macleod, J. & Hart, C. (2002): Change in job satisfaction, and its association with self-reported stress, cardiovascular risk factors and mortality. *Social Science and Medicine*, 54: 1589—1599.
- House, J. (1981): *Work stress and social support*. Addison-Wesley Series on Occupational Stress. Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- Härmä, M. & Nupponen, T. (toim.) (2002): *Työn muutos ja hyvinvointi tietoyhteiskunnassa*. Sitran raportteja 22. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Härmä, M., Kivistö, M., Kalimo, R. & Sallinen, M. (2002): *Työn vaatimukset, työajat ja uni tietotekniikan ammattilaisilla*. Härmä, M. & Nupponen, T. (toim.) (2002): *Työn muutos ja hyvinvointi tietoyhteiskunnassa*. Sitran raportteja 22. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Jamison, C. S., Wallace, M. & Jamison, P. L. (2004): Contemporary Work Characteristics, Stress, and Ill Health. *American Journal of Human Biology*, 16: 43—56.
- Johansson, E. (2004): *Job Satisfaction in Finland – Some results from the Europea Community Household panel 1996—2011*. Helsinki: ETLA.
- Johnson, J. V. & Hall, E. M. (1988): Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78: 1336—1342.
- Johnson, J. V., Hall, E. M., & Theorell, T. (1989): Combined effects of job strain and social isolation on cardiovascular disease morbidity and mortality in a random sample of the Swedish male working population. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 15: 271–279.
- Johnson, J. V., Hall, E. M., Ford, D. E., Mead, L. A., Levine, D. M., Wang, N. Y., & Klag, M. J. (1995): The psychosocial work environment of physicians: The impact of demands and resources on job dissatisfaction and psychiatric distress in a longitudinal study of Johns Hopkins Medical School graduates. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 37: 1151–1159.
- Jokivuori, P. & Hietala, R. (2007): *Määrällisiä tarinoita – Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta*. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

- Julkunen, R. (1987): Työprosessi ja pitkät aallot: työn uusien organisaatiomuotojen synty ja yleistyminen. Tampere: Vastapaino.
- Karasek, R. A. (1979): Job demands, Job Decision Latitude and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24: 285—308.
- Karasek, R.A. (1981): Job socialization and job strain: The implications of two related psychosocial mechanisms for job design. Teoksessa B. Gardell & G. Johansson (toim.): *Working life: A social science contribution to work reform*. New York: Wiley, 75—94
- Karasek, R. A. (1985): *Job Content Questionnaire and User's Guide*. Lowell: University of Massachusetts. Mainittu teoksessa Karasek, R. A., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P. & Amick, B. (1998): The Job Content Questionnaire (JCQ): An Instrument for Internationally Comparative Assessments of Psychosocial Job Characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3: 322—355.
- Karasek, R. A. & Theorell, T. (1990): *Healthy Work – Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. Yhdysvallat: BasicBooks.
- Karasek, R. A., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P. & Amick, B. (1998): The Job Content Questionnaire (JCQ): An Instrument for Internationally Comparative Assessments of Psychosocial Job Characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3: 322—355.
- Kauppinen, T. (toim.) (2004): *Työ ja terveys Suomessa 2003*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kerkelä, H. (2004): Yhteiskunnallisten muutosten käsitteellistämisestä. *Sosiologia* 41 (2), 81—93.
- Kinnunen, U. & Feldt, T. (2005): Hyvinvointi työssä. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.): *Työ leipälajina – työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Keuruu: PS-kustannus.
- Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) (2005): *Työ leipälajina – työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Keuruu: PS-kustannus.
- Kinzl, J. F., Knotzer, H., Traweger, C., Lederer, W., Heidegger, T. & Benzer, A. (2005): Influence of Working Conditions on Job Satisfaction in anaesthetists. *British Journal of Anaesthesia*. 94: 211—215.

- Kivimäki, M., Elovainio, M., Vahtera, J. & Virtanen, M. (2002): Johtaminen ja työpaikan sosiaaliset suhteet. Teoksessa Vahtera, J., Kivimäki, M. & Virtanen, P. (toim.) (2002): Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Vammala: Työterveyslaitos.
- Kivistö, M. & Kalimo, R. (2002): Tietotekniikan ammattilaisen työ, voimavarat ja hyvinvointi. Teoksessa Härmä, M. & Nupponen, T. (toim.) (2002): Työn muutos ja hyvinvointi tietoyhteiskunnassa. Sitran raportteja 22. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Knoop, R. (1994): Work Values and Job Satisfaction. *The Journal of Psychology* 128(6), 683—690.
- Koivumäki, J. (2008): Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print.
- Landsbergis, P. A., Schnall, P. L., Deitz, D., Friedman, R., & Pickering, T. (1992): The patterning of psychological attributes and distress by 'Job Strain' and social support in a sample of working men. *Journal of Behavioral Medicine*, 15: 379—405.
- Lehto, A-M. & Sutela, H. (2004): Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimusten tuloksia 1977 - 2003. Helsinki: Tilastokeskus.
- Lehto, A-M., Sutela, H. & Miettinen, A. (toim.) (2006): Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Helsinki: Tilastokeskus.
- Lindfors, P. M., Meretoja O. A., Töyry, S. M., Luukkonen, R. A., Elovainio, M. J. & Leino, T. J. (2007): Job satisfaction, work ability and life satisfaction among Finnish anaesthesiologists. *Acta Anaesthesiologica Scandinavica*, 51: 815—822.
- Lindfors, P. (2010): Work-related well-being of Finnish anaesthesiologists. *People and Work Research Reports* 88. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Loo, R. (2001): Motivational Orientations Toward Work: An Evaluation of the Work Preference Inventory. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development* 33, 222—233.
- MacCallum, R.C., Zhang, S., Preacher, K.J. & Rucker, D.D. (2002): On the Practice of Dichotomization of Quantitative Variables. *Psychological Methods*, 7: 19—40.
- Macklin, D. S., Smith, L. A., & Dollard, M. F. (2006): Public and private sector work stress: Workers compensation, levels of distress and job satisfaction, and the demand-control-support model. *Australian Journal of Psychology*, 58: 130—143.

- Mamia, T. (2009): Mistä työhyvinvointi syntyy? Teoksessa Blom, R. & Hautaniemi, A. (toim.) (2009): Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi? Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Maslow, A. (1954): Motivation and Personality. New York: Harper and Row.
- Maxwell, S. E., & Delaney, H. D. (1993): Bivariate median splits and spurious statistical significance. *Psychological Bulletin*, 113: 181–190.
- Miettinen, A. (2006): Työhönsä erittäin tyytyväiset. Teoksessa Lehto, A-M., Sutela, H. & Miettinen, A. (toim.) (2006): Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Helsinki: Tilastokeskus.
- Mikkelsen, A., Øgaard, T. & Landsbergis, P. (2005): The effects of new dimensions of psychological job demands and job control on active learning and occupational health. *Work & Stress*, 19: 153—175.
- Mäkikangas, A., Feldt, T., & Kinnunen, U. (2005): Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.): Työ leipälajina – työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Keuruu: PS-kustannus.
- Nakari, R. (1996): Työelämän monet kasvot – Kuntatyöyhteisö 1995. KuntaSuomi 2004 – tutkimuksia nro 2. Helsinki: Suomen Kuntaliitto.
- Paoli, P., & Merilie, D. (2001): Third European survey on working conditions 2000. Dublin, Ireland: European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions.
- Piirainen, H., Elo, A-L., Hirvonen M. ym. (2000): Työ ja terveys: haastattelututkimus v. 2000. Taulukkoraportti. Helsinki: Työterveyslaitos. Mainittu teoksessa Vahtera, J., Kivimäki, M. & Virtanen, P. (toim.) (2002): Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Vammala: Työterveyslaitos.
- Rau, R., Morling, K. & Rösler, U. (2010): Is there a relationship between major depression and both objectively assessed and perceived demands and control? *Work & Stress*, 24: 88—106.
- Ruohotie, P. (1983): Motivaatio ja työkäyttäytyminen. Työmotivaatioprojektin yleisjulkaisu. Tampereen yliopiston Hämeenlinnan opettajakoulutuslaitos. Julkaisu nro 9. Hämeenlinna. Mainittu teoksessa Tervahartiala, T. (1995): Ikääntyneiden kuntatyöntekijöiden työ ja työhön motivoituminen. Helsinki: Suomen kuntaliitto.

- Schaufeli, W. & Bakker, A.B. (2004): Job demands, job resources and their relationship with burn-out and engagement. *Journal of Organizational Behavior* 25: 293—315.
- Schnall, P. L., Landsbergis, P. A., & Baker, D. (1994): Job strain and cardiovascular disease. *Annual Review of Public Health*. 15: 381—411.
- Schneider, B., & Reichers, A. (1983): On the etiology of climates. *Personnel Psychology*, 36: 19—39.
- Scott, P. G., & Falcone, S. (1998): Comparing public and private sector organizations: An exploratory analysis of three frameworks. *American Review of Public Administration*, 28:126—146.
- Searle, B. J., Bright, J. E. H., & Bochner, S. (1999): Testing the 3-factor model of occupational stress: The impact of demands, control and social support on a mail sorting task. *Work and Stress*, 13: 268—279.
- Searle, B., Bright, J. E. H. & Bochner, S. (2001): Helping people to sort it out: The role of social support in the Job Strain Model. *Work and Stress*, 15: 328—346.
- Seppälä, Y. (1987): Tulevaisuuden luotaus hallinnossa. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Stephoe, A., Wardle, J., Lipsey, Z., Mills, R., Oliver, G., Jarvis, M. & Kirschbaum, C. (1998): A Longitudinal Study of Work Load and Variations in Psychological Well-Being, Cortisol, Smoking, and Alcohol Consumption. *Work Load and Health Behavior*. 20: 84—91.
- Stephoe, A., & Willemsen, G. (2004). The influence of low job control on ambulatory blood pressure and perceived stress over the working day in men and women from the Whitehall II cohort. *Journal of Hypertension*, 22: 915—920.
- Super, D.E. & Bohn, M.J. (1970): *Occupational psychology*. London: Tavistock.
- Vandenabeele, W., Hondeghem, A. & Steen, T. (2004): The Civil Service as an Employer of Choice in Belgium: How Work Orientations Influence the Attractiveness of Public Employment. *Review of Public Personnel Administration* 2004 24: 319—333.
- Sädevirta, J. (2002): Jälkikirjoitus: Tämä kirja ilmestyy kipeään tarpeeseen! Teoksessa Vahtera, J., Kivimäki, M. & Virtanen, P. (toim.) (2002): Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Vammala: Työterveyslaitos.

- Taris, T.W. & Feij, J. A. (2004): Learning and Strain Among Newcomers: A Three-Wave Study on the Effects of Job Demands and Job Control. *The Journal of Psychology*. 138: 543—563.
- Tervahartiala, T. (1995): Ikääntyneiden kuntatyöntekijöiden työ ja työhön motivoituminen. Helsinki: Suomen kuntaliitto.
- Vahtera, J. (1993): Työn hallinta, sosiaalinen tuki ja terveys. Työ ja ihminen, lisänro 1. Mainittu teoksessa Tervahartiala, T. (1995): Ikääntyneiden kuntatyöntekijöiden työ ja työhön motivoituminen. Helsinki: Suomen kuntaliitto.
- Vahtera, J. & Pentti, J. (1995): Voimavarat, terveys ja työelämän murros. Työ ja ihminen: Tutkimusraportti 7. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Vahtera, J. & Pentti, J. (1999): Työntekijät talouden ristiaallokossa. Psykososiaalisten työolojen kehitys 1990—1997. Helsinki: Työterveyslaitos ja Työsuojeluhallinto. Mainittu teoksessa Vahtera, J., Kivimäki, M. & Virtanen, P. (toim.) (2002): Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Vammala: Työterveyslaitos.
- Vahtera, J., Kivimäki, M. & Virtanen, P. (toim.) (2002): Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Vammala: Työterveyslaitos.
- Vahtera, J., Kivimäki, M., Ala-Mursula, L. & Pentti, J. (2002): Työn hallinta ja työaikojen hallinta. Teoksessa Vahtera, J., Kivimäki, M. & Virtanen, P. (toim.) (2002): Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Vammala: Työterveyslaitos.
- Vandenabeele, W., Hondeghem, A. & Steen, T. (2004): The Civil Service as an Employer of Choice in Belgium: How Work Orientations Influence the Attractiveness of Public Employment. *Review of Public Personnel Administration* 2004 24: 319—333.
- Van der Doef, M. & Maes, S. (1999): The Job Demand-Control(-Support) Model and psychological well-being: a review of 20 years of empirical research. *Work & Stress*, 13: 87—114.
- Vesterinen, P. (toim.) (2006): Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOYpro.
- Wall, T. D., Jackson, P. R., Mullarkey, S. & Parker, S. K. (1996): The demands-control model of job strain: A more specific test. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 69: 153—166.

Walton, R. E. (1985): 'From control to commitment in the workplace'. Harvard Business Review, 63: 77—84.

Wanous, J. P., Reichers, A. E. & Hudy, M. J. (1997): Overall Job Satisfaction: How Good Are Single-Item Measures? Journal of Applied Psychology, 82: 247—252.

Warr, P., Cook, J & Wall, T. (1979): Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. Journal of Occupational Psychology, 52: 129—148.

Warr, P. (1990): The measurement of well-being and other aspects of mental health. Journal of Occupational Psychology, 63: 193—210.

Wood, S., Stride, C., Threapleton, K., Wearn, E., Nolan, F., Osborn, D., Paul, M. & Johnson, S. (2010): Demands, control, supportive relationships and well-being amongst British mental health workers. Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol, 46: 1055—1068.

Wright, B.E. (2001): Public-Sector Work Motivation: A Review of Current Literature and a Revised Conceptual Model. Journal of Public Administration Research & Theory 11 (4), 559—586.

Ylöstalo, P. (2002): Yritysten strategiat ja hyvinvointi. Teoksessa Härmä, M. & Nupponen, T. (toim.) (2002): Työn muutos ja hyvinvointi tietoyhteiskunnassa. Sitran raportteja 22. Helsinki: Edita Prima Oy.

Internet-lähteet:

KvantiMOTV – Ristiintaulukointi. Osoitteessa: <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/ristiintaulukointi/ristiintaulukointi.html>. Viitattu 28.3.2013.

KvantiMOTV – Varianssianalyysi. Osoitteessa: <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/varienssi/anova.html#kaksisuuntainen> Viitattu 14.3.2013.

Mikä on p-arvo ja miten sitä mitataan? (2012): Osoitteessa: <http://blite.iki.fi/artikkelit/p-arvo/> Viitattu 14.3.2013.

Tilastokeskus I: http://www.stat.fi/til/tyoolot/2008/tyoolot_2008_2008-12-08_laa_001.html Viitattu: 18.3.2013.

Liitteet

Liite 1: Muuttujien väliset korrelaatiot.

	M	SD	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
1. Sukupuoli	-	-								
2. Ikä	42,16	11,79	0,049**							
3. Siviilisääty	-	-	0,003	0,167**						
4. Työsuhteen muoto	-	-	0,122**	-0,233**	-0,093**					
5. Työnantaja	-	-	-0,268**	-0,194**	-0,031*	-0,175**				
6. Työn hallinta	2,64	0,66	-0,088**	0,019	0,042**	-0,049**	0,039**			
7. Työn vaatimukset	2,28	0,65	0,139**	0,046**	0,070**	-0,091**	-0,113**	-0,044**		
8. Sosiaalinen tuki	2,80	0,73	0,137**	-0,062**	0,001	0,085**	-0,037**	0,186**	-0,091**	
9. Työtyytyväisyys	3,90	0,60	0,005	0,058**	0,046**	0,026	-0,036**	0,372**	-0,123**	0,420**